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

**PROCÈS-VERBAL de la RÉUNION du 28 mai 2021
en VISIO CONFÉRENCE**

N° 6

Direction	P. GORCE, Président V. AMIANT, Adjointe DRH	Présent Présente
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) C. DENIAU (UNSA) V. LE PENNUEN (UNSA) M. DARMET (UNSA)	Présent Présent Présent Présent Présent Absent Présent Présente Présent Présente Présent Présente Absent
Représentants Syndicaux	V. BRAYERE (CFDT) C. MARCHAND (CFE-CGC)	Absente Présent

11 Votants.

Début de séance 9 h.

1) Approbation du PV de la réunion du 30 avril 2021

⇒ Vote pour l'approbation du PV de réunion : 10 favorables, 1 abstention.

2) Information Covid : Protocoles sanitaires, télétravail, activité partielle

- V. AMIANT :

État des lieux : 4 cas positifs depuis le 29 avril (3 en cours) : 3 en Centre Val de Loire (2 en cours), 1 en Pays de Loire (1 en cours), 0 en Bretagne (0 en cours). Le collègue dont le cas a été identifié en janvier est prolongé jusqu'au 31 mai.

Activité partielle : 0 activité partielle « économique » et 0 transfert, 1 activité partielle « médicale » (1 retour au poste suite vaccination), 0 activité partielle pour garde d'enfant, 12 aménagements de poste personnes vulnérables (en cours de révision suite à vaccinations).

- M. ZOUAOUI : Les aménagements de postes sont-ils à l'initiative des personnes concernées et sont-elles désirables de reprendre ?
- V. AMIANT : Oui.
- M. RAPHALEN : Il y avait également un cas covid sur Lorient. Un de mes collègues a été en arrêt 3 semaines, il a repris la semaine dernière.
- V. AMIANT : Oui mais c'était avant le 29 avril.

Organisation du travail : Évolutions possibles à partir du 09/06 concernant le télétravail, nous sommes en attente des consignes nationales. Il y a actuellement une négociation sur le télétravail, on en sera plus dans les semaines à venir.

Repas collectifs : Autorisés à partir du 9/06, dans le seul cadre de réunions de travail/formations sous la forme suivante :

- ✓ en restauration, dans le respect des règles publiques (maximum 6 personnes/table...);
- ✓ dans l'entreprise, uniquement sous forme de plateaux repas individuels en respectant les règles (6/table, pas de vis-à-vis et désinfection des tables après repas).

Repas individuel sur site (salles de repos et de restauration, bureaux et sites postés) : à partir du 09/06, la jauge des espaces de restauration sera de 8m²/personne, sans vis-à-vis et avec désinfection des tables entre les repas. La prise de repas seul reste à privilégier, en particulier pour les personnes vulnérables. L'autorisation de déjeuner sur son poste de travail est maintenue.

Attestations de déplacement : Couvre-feu à 21 h depuis le 19/05 et à 23 h à partir du 09/06. Les attestations restent valables. Déplacements inter-régions autorisés depuis le 03/05.

Vaccinations : A partir du 31/05, elle sera accessible à tous :

- ✓ pas de vaccination en entreprise.
- ✓ Accès encouragé à la vaccination, dans le respect du secret médical et de la liberté individuelle : autorisation d'absence pour vaccination dans le respect de la continuité de service.

Livret : Il sera remis à jour le 09/06.

- S-A. BREUIL : Avec les collègues, on a évoqué l'idée de faire un petit repas collectif, en extérieur, vers la fin juin. On n'a pas encore les consignes mais dès qu'on saura si c'est possible, tout le monde serait vraiment friand d'organiser un temps festif en plein air dans les endroits où on a de l'espace. Ce serait primordial avant de se séparer pour l'été, de se revoir entre collègues.
- *Le Président : Tout le monde partage cette attente de pouvoir à nouveau partager des moments de convivialité, mais il faudra continuer à suivre les directives qui nous seront données.*
- B. PRIEUR : On n'a pas la possibilité de choisir le jour et l'heure de vaccination et il arrive souvent que le rendez-vous ait lieu pendant les heures de travail. Il faut prévenir son manager mais il faudrait également un peu de souplesse.
- *Le Président : C'est dans cet esprit que nous souhaitons travailler.*

3) Information concernant une réflexion sur l'aménagement des bureaux de St Herblain

- V. AMIANT : Des baux commerciaux arrivent à échéance (11/03/2022 pour St Herblain, 30/04/2022 pour Tours Acticampus) et sur St Herblain, le prix de loyer est de 10 à 20 % plus cher que la moyenne constatée. Nous sommes en recherche de performance économique.

Actuellement, il y a des surfaces perdues ou peu occupées. **Une forte évolution des habitudes de travail** (développement du télétravail, travail en équipe, activité nomade) **nous amène à repenser nos besoins individuels et collectifs pour améliorer notre façon de travailler et d'optimiser nos dépenses.**

La Société CIGNE (*cabinet spécialisé en gestion d'espace tertiaire*) va nous accompagner dans notre réflexion. Le travail va se faire en 2 phases :

- Phase 1 : St Herblain en juin-juillet avec comme pilote Olivier Jumel.
- Phase 2 : Tours Acticampus en septembre-octobre avec comme pilote Jean-Luc Rolant.

Programmation : Un audit technique relatif au bâtiment existant puis un audit des besoins collectifs et individuels des collaborateurs et une analyse du schéma relationnel des entrées et services.

Conception : Une analyse des données collectées puis définition et élaboration des typologies d'espaces, esquisse du zonage et un avant projet.

Réalisation : design d'espaces, des matériaux et des ambiances ainsi qu'un carnet de détails.

Sur St Herblain, cet organisme va travailler avec un groupe composé de Johanne Bouedec, Alexandra Paulova, Michel Guitton et Frédéric Hoffmann, auquel peut se joindre un représentant du personnel de St Herblain.

Un recueil des besoins individuels va se faire, au travers d'une enquête, jusqu'au 7 juin.

Planning prévisionnel :

- x 2 et 4/06 : présentation des objectifs et de la méthodologie aux équipes de St Herblain,
- x jusqu'au 7/06 : recueil des besoins individuels,
- x semaine 23 : premières projections du plan de zoning,

- x semaine 24 : proposition d'un plan macro par CIGNE et échanges avec le groupe de travail,
 - x semaine 25 et 26 : AR CIGNE/Dalkia et adaptation du plan macro,
 - x semaine 27 : restitution de la phase de conception par CIGNE avec le groupe de travail,
 - x mi-juillet : prise de décision du CODIR,
 - x fin juillet : partage du projet finalisé en CSE,
 - x septembre : restitution aux équipes.
- C. MARCHAND : S'il doit y avoir un représentant du personnel, je veux bien être candidat.
 - V. AMIANT : Vous rejoindrez donc le groupe de travail.
 - M. ZOUAOUI : Cela concerne St Herblain donc la Chatterie ? Le projet est-il de rester dans les mêmes locaux ?
 - V. AMIANT : C'est pour la Chatterie. L'objectif est plutôt de rester sur place, tout dépend de l'étude et des possibilités.
 - M. ZOUAOUI : En partageant le bâtiment et gagner en surface ?
 - V. AMIANT : Effectivement et peut-être en n'utilisant plus l'intégralité du bâtiment.
 - *Le Président : Nous allons devoir réfléchir aux usages que nous faisons de nos bureaux en prenant en considération les évolutions des organisations du travail, en particulier du télétravail.*
 - M. ZOUAOUI : Est-ce qu'un déménagement éventuel est sur la table ?
 - *Le Président : En tout cas, on ne l'exclut pas.*
 - M. ZOUAOUI : Les salariés sont-ils associés à cette réflexion et ces changements ?
 - *Le Président : Oui, c'est prévu.*
 - C. MARCHAND : Le retour d'expérience de la période Covid, mais aussi avant avec beaucoup de déplacements des fonctions supports, fait que c'est normal de s'interroger sur l'optimisation de l'utilisation des bureaux. Il y a 6-7 ans, nous partagions les bureaux avec Véolia Propreté et ça fonctionnait pas si mal que ça. Les conditions de travail changent, le télétravail dont l'accord va peut-être être signé dans quelques semaines, va aussi aller dans le sens de ce questionnement d'optimisation.
 - S-A. BREUIL : Ce qui serait intéressant peut-être, ce serait de mettre cela dans le contexte, c'est-à-dire qu'à un moment de la démarche, on ait une idée de ce que ça représente comme coût.
 - *Le Président : Nous devons pouvoir économiser une centaine de milliers d'euros. Autrement dit, cette économie représente à elle seule l'équivalent d'une affaire à plus d'un million d'euros de chiffre d'affaires récurrent.*
 - M. ZOUAOUI : Concernant la Chatterie, il n'y a pas de déménagement à court terme parce que s'il faut rendre un préavis le 11/09/2021, c'est un peu juste, est-ce donc exclu ?
 - *Le Président : On ne commence pas par se créer des contraintes, nous cherchons au contraire la solution la plus favorable. Nous n'excluons rien. Nous sommes à la recherche de la solution la plus performante et la plus pertinente en termes d'usage de nos bureaux. Pour Acticampus, le même raisonnement est à tenir. Nous avons également des économies d'échelle à faire.*
- 4) Information sur l'état d'avancement de la mise en place des bornes de recharge pour les véhicules dans les agences**
- V. AMIANT : Dalkia s'est engagé, avec le Groupe EDF, dans le projet EV100 qui consiste à l'électrification de 100 % du parc d'ici 2030. Actuellement, nous avons 20 véhicules hybrides et à la fin de l'année, nous devrions en avoir 70. Ce sont actuellement les véhicules de fonction qui sont concernés à chaque fin de contrat. En fin de contrat, on propose aux salariés d'opter pour un véhicule hybride ou électrique. Les véhicules utilitaires ne seront concernés qu'à partir de 2022.
- Trois typologies de lieux :
- ✓ bureaux régions/centres/secteurs où nous sommes locataires,
 - ✓ DSP où sont implantés des bureaux techniciens,
 - ✓ sites clients où sont implantés des bureaux techniciens.

Sur 2020, des travaux ont été lancés sur des gros centres : Saran, Contres, Bourges, Acticampus, Caudan. On a volontairement laissé de côté St Grégoire, Allonnes et St Herblain car il y a des réflexions sur des aménagements et déménagements de bureaux. Il y a d'autres réflexions, notamment par rapport à Nadic puisque le contrat va être en cours de renégociation, et sur Éco chaleur de Brest.

Sur 2021, nous sommes sur :

- des études sauf à la Riche où on attend le devis pour réaliser les travaux.
- En attente de décision concernant l'augmentation de la puissance pour certains sites.

Sur les sites proposés en 2022, des réflexions actuellement en cours sur St Herblain, Le Mans, Le Menetton, seront terminées et les études pourront être réalisées. Nous ne ferons rien sur certaines DSP : Les Ilots, Blois, Nogent, Chateaubriand, Évron, Plougastel et Vineuil, soit parce que nous serons en cours de renégociation, soit parce qu'il y a très peu de personnes et que les techniciens peuvent recharger ailleurs.

Sites restants non priorités : Les bureaux chez des clients ou chez Dalkia Froid Solutions. On attend de voir avec Dalkia Froid Solutions ainsi qu'avec nos clients mais ce n'est pas prioritaire puisqu'il y aura d'autres endroits où les personnes pourront recharger leur véhicule. Par ailleurs, l'électrification des véhicules utilitaires va se faire de manière plus lente puisqu'actuellement les constructeurs n'en proposent pas.

- C. MARCHAND : Il n'y a pas de projet direct sur St Grégoire parce qu'il y a une logique de déménagement ?
- V. AMIANT : Oui, il y a un rapprochement avec Climatelec qui doit se faire à Cesson.
- C. MARCHAND : Au même titre qu'Acticampus et St Herblain, il y a une réflexion sur l'optimisation des bureaux à Rennes ?
- V. AMIANT : Oui, l'objectif c'est que les équipes se rapprochent.
- B. PRIEUR : L'installation de ces bornes, c'est traité avec une seule entreprise ou c'est traité localement ?
- V. AMIANT : C'est avec la filiale EDF Izivia.

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

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

- V. AMIANT : **Au 30 AVRIL 2021**, nous étions **905 salariés** sur la région Centre-Ouest :

CENTRE OPÉRATIONNEL LOIRE ATLANTIQUE – DLA : **99** -4 personnes

-2 CDI – AM – DÉPART RETRAITE

-2 CDI – AM

CENTRE OPÉRATIONNEL COTES ARMOR - ILLE & VILAINE – DZISZ : **74** +1 personnes

-1 CDI- AM

+1 CDI – AM

+1 CDD SURCROÏT– OUVRIER

CENTRE OPÉRATIONNEL VENDÉE - MAINE ET LOIRE – DZIVK : **83** -2 personnes

-1 CDI – AM

-1 CDI - AM – CHGT APPARTENANCE DZIVK=>DLS

CENTRE OPÉRATIONNEL FINISTÈRE - MORBIHAN – DZIVS : **64** +1 personne

+1 STAGIAIRE

CENTRE OPÉRATIONNEL LOIRET – DVA : **124** Constant

+2 CDI –AM

-1 FIN CDD- OUVRIER

-1 CDI AM

CONCENTRATIONS – BIOMASSE – DZJTE : **45** +1 personne

+1 CDI CADRE

CENTRE OPÉRATIONNEL INDRE - CHER – LOIR ET CHER - DZIWI : **55** Constant

CENTRE OPÉRATIONNEL INDRE ET LOIRE - DTJ : **84** Constant

+1 CDI AM

+1 CDD SURCROÏT-AM

-1 CDI - AM CHGT APPARTENANCE DTJ=>DLS

-1 CDI – AM

CENTRE OPÉRATIONNEL SARTHE MAYENNE - DZIPH : 60

Constant

-1 CDI – AM
+1 STAGIAIRENOUVELLES ACTIVITÉS - DZJHZ : 23

Constant

DIRECTION RÉGIONALE TOURS - DLS : 194

+8 personnes

+2 STAGIAIRES
+1 CDI- AM- CHGT APPARTENANCE DZIVK=>DLS
+2 CDI – AM
+1 CDI – AM – CHGT APPARTENANCE DTJ=>DLS
+2 CDI - CADRE
Nature des CDD : 1 pour Surcroît

- M. ZOUAOU : Sur DLA, on a 2 départs en retraite et 2 démissions et on a dans le même temps 6 intérimaires c'est en corrélation ou pas ?
- V. AMIANT : Il y a beaucoup d'intérimaires actuellement parce que le démarrage du contrat de La Poste nécessite qu'on renforce les équipes. Ce sont peut-être des salariés qu'on embauchera ultérieurement, mais tant que nos alternants sortants n'ont pas encore leur affectation, il est nécessaire de garder des postes.

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

- V. AMIANT : On a eu **15 personnes** en intérim sur le mois d'avril : **4 pour remplacement et 11 pour surcroît**

INTÉRIM - Éléments AVRIL 2021

DLA - LOIRE ATLANTIQUE	
DLGHA	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
DLGA	2 INTÉRIMAIRES POUR SURCROÎT
DLGB	1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT
DVED	2 INTÉRIMAIRES POUR SURCROÎT
DZISZ - CÔTES ARMOR - ILLE & VILAINE	
DLGLU	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
DZIVK - VENDÉE - MAINE ET LOIRE	
DLGG	1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT
DLHRT	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
DVA - LOIRET	
DVBU	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
DVBN	1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT
DZIWI - INDRE – CHER – LOIR ET CHER	
DVBET	3 INTÉRIMAIRES POUR SURCROÎT
DVBIA	1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT

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

CENTRE	POSTE	TOTAL
COA : LOIRE ATLANTIQUE	Technicien d'exploitation	1
		1
		1
		1
		1

		1
	Technicien de maintenance (La Poste)	1
		1
		1
	Chargé d'affaires travaux	1
COF : SARTHE MAYENNE	Technicien d'exploitation	1
		1
		1
		1
	Technicien de maintenance	2
Référent opérationnel Synergie	1	
COC : INDRE-ET-LOIRE	Frigoriste	1
	Technicien de maintenance	1
	Technicien d'exploitation	1
		1
		1
COM : ACTIVITÉS NOUVELLES	Technicien de maintenance	1
COG : CÔTE ARMOR – ILLE ET VILAINE	Technicien d'exploitation	1
		1
		1
		1
COH : VENDÉE – MAINE ET LOIRE	Technicien de maintenance	1
		2
	Technicien d'exploitation	1
		1
COI : FINISTÈRE - MORBIHAN	Technicien d'exploitation	1
	Chargé de travaux	1
COS : DIRECTION ET SUPPORT UO	Chargé de clientèle	1
	Metteur au point	1
	Chef de projet développement	1
	Ingénieur Études	1
	Ingénieur Travaux	1
	Ingénieur d'affaires industrie	1
	Responsable méthodes (La poste)	1
		1
1		
COD : LOIRET – EURE-ET-LOIR	Technicien de maintenance	1
		1
	Technicien d'exploitation	1
		1
		1

		1
	Technicien de quart CHRO	1
	Chargé d'affaires travaux	1
	Assistant chargé d'affaires travaux	1
COK : BERRY-SOLOGNE	Technicien de maintenance	2
	TOTAL	54

- C. DENIAU : Le technicien de quart CHRO, c'est suite à un départ à la retraite ou à un départ salarié ?
- V. AMIANT : C'est un salarié qui va être positionné sur un poste.
- C. DENIAU : Il n'y a rien de prévu pour remplacer M. BOIS qui va partir à la retraite en septembre ?
- V. AMIANT : Non, parce qu'il y a des alternants qui vont sortir.
- B. PRIEUR : Quel est le délai moyen de recrutement aujourd'hui pour un technicien ? Reçoit-on moins de CV ? On a des retours qu'on est en manque d'effectifs, ce qui cause des problèmes d'organisation au quotidien, il y a donc des endroits où c'est tendu.
- V. AMIANT : On a beaucoup de postes à pourvoir. On arrive à recruter car il y a beaucoup de demandes peut-être plus difficilement pour certains secteurs mais dans l'ensemble, ça va. On a des candidats et on augmente le nombre d'alternants.
- *Le Président : Le contrat signé avec la Poste vient augmenter significativement le nombre de postes que nous avons à pourvoir. Au-delà de cette affaire, l'activité commerciale reste très soutenue. Elle vient renforcer la dynamique observée sur le nombre de postes à pourvoir. Nous devons prendre en considération l'accélération de notre croissance commerciale et en tenir compte dans le dimensionnement de notre organisation RH en charge du recrutement et de la mobilité.*
- S-A. BREUIL : Il y a eu un changement de protocole sur la gestion des dossiers sinistres des véhicules et les dossiers s'accumulent. Le service est à cran. En avez-vous eu connaissance ? Et est-il envisagé d'embaucher un travailleur intérimaire pour quelques mois ?
- *Le Président : Ce que vous décrivez n'a pas été partagé à ce jour.*
- S-A. BREUIL : On va faire en sorte que l'information remonte jusqu'à vous.

6) Bilan social 2020 : réponses aux questions et consultation

Indicateur 115 : Le taux de féminisation n'évolue pas. Quelles actions, quels moyens mis en place et quelles sont les difficultés rencontrées ?

- *Le Président : Il est toujours autour de 14-15 %. La raison en est simple, la population sur laquelle on arrive à recruter plus de femmes c'est la population des « encadrants ». Dans la population des techniciens, malheureusement des femmes désireuses d'exercer nos métiers sont moins nombreuses que dans d'autres professions.*
- M. ZOUAOUI : Constatez-vous cette problématique dans d'autres régions ?
- *Le Président : Oui, car c'est une problématique de la profession.*

Indicateur 116 : La population de salariés est vieillissante et dans le même temps, l'entrée de jeunes salariés stagne voire baisse, qu'en pensez-vous ? Y-a-t-il un problème d'attractivité ? Quelles sont les mesures mises en place pour fidéliser les collaborateurs ?

- *Le Président : Sur la population vieillissante et le nombre de jeunes qui stagne : sur les trois dernières années, nous avons eu un cycle économique, qui pour la région, a été assez défavorable. Nous avons donc été durant cette période- soucieux de maîtriser nos comptes pour pouvoir, le plus vite possible, retrouver le chemin de la croissance et du développement. Ce cycle économique s'inversant et nous pouvons penser qu'il le sera de façon durable, le nombre d'alternants que nous allons recruter cette année va être en hausse par rapport aux années précédentes.*

Problème d'attractivité : Nous ne rencontrons pas de problème d'attractivité. L'offre est simplement déséquilibrée par rapport à la demande sur le marché du travail.

Fidélisation des collaborateurs : La fidélisation est notamment liée au fait qu'on puisse, tout au long de sa carrière, trouver un intérêt renouvelé à faire des choses nouvelles, à entreprendre. Nous restons attentifs à pouvoir proposer de nouveaux challenges métiers à nos collaborateurs, sans nécessairement que ce challenge soit conditionné par une mobilité géographique. Comment faire pour développer les compétences, développer la curiosité et amener les personnes à pouvoir maîtriser d'autres technicités, d'autres aptitudes, sont les sujets que nous avons à adresser.

Indicateur 12 : Travailleurs extérieurs

- B. PRIEUR : Il y a une diminution du nombre de missions. L'effectif mensuel et la durée moyenne des contrats ont augmenté et le tarif a carrément doublé en 1 an.
- V. AMIANT : Je pense qu'il y a eu une erreur en 2019.

Indicateur 18 : L'absentéisme est en constante augmentation et quelle que soit la durée, comment l'expliquez-vous ?

- *Le Président* : Historiquement, la région Centre Ouest a un taux d'absentéisme bas comparé aux autres régions. Les résultats de 2020 sont évidemment fortement impactés par la crise sanitaire et ceux de 2021 le seront également, mais dans une mesure moindre mesure. Notre taux d'absentéisme récurrent se situe entre 3,5 et 3,8%.

Indicateur 211 : Rémunération mensuelle moyenne

- B. PRIEUR : J'ai vu qu'il y avait à peu près 200 personnes qui étaient passées sous le statut des 5 jours et 80 personnes sous le statut à 209 jours et quand on lit les rémunérations on ne voit pas spécialement cette augmentation de 5 % sur les salaires.
- V. AMIANT : Le périmètre de comparaison correspond aux salariés présents du 1^{er} janvier au 31 décembre et on n'est jamais constant. Au niveau des salaires, il y a bien une progression régulière. Les évolutions ont commencé en 2018.

Indicateur 17 : Handicap

- M. ZOUAOUI : Pourquoi ces données ne seront disponibles qu'en juin ?
- V. AMIANT : Parce que la déclaration aux personnes handicapées a changé. Ce recensement se fait au moment de la déclaration des personnels handicapés qui est maintenant en mai et en plus au niveau de l'entreprise, alors que celle-ci se faisait précédemment en février et au niveau de l'établissement. Les données ont été calculées par le Siège pour la déclaration qui est délivrée fin mai et on aura donc les données au mois de juin.

7) Informations sur la prise en charge du contrat La Poste

- V. AMIANT : Nous avons gagné pour la Région 2 lots avec un minimum de 8 ETP sur 7 mois au démarrage et à terme 21 ETP (18 ETP techniciens et 3 ETP pilotage). Gaël Favier est en charge de la coordination de ce contrat et il va être adjoint de 3 pilotes (1 à l'interne et 2 à l'externe) qui seront positionnés chez Dalkia One. Les ETP concernent uniquement le Centre Val de Loire et les Pays de Loire.

On est actuellement sur la phase d'inventaire qui a démarré mi-avril jusqu'au 30 juin. Cette phase se fait sur 112 sites puis la phase de démarrage de 4 mois débute au 1^{er} juillet avec une réunion de clôture qui aura lieu début novembre.

Une 2^{ème} phase concerne 302 sites avec un démarrage de 4 mois du 1^{er} septembre au 1^{er} janvier 2022.

Une 3^{ème} phase débutera du 1^{er} janvier au 1^{er} mai 2022 avec 317 sites.

- B. PRIEUR : Les techniciens vont être intégrés dans des secteurs classiques ?
- *Le Président* : Oui, comme la BNP.
- B. PRIEUR : Sur le multi technique, on a du mal à gagner de l'argent. Ce ne sera pas une organisation spécifique avec un patron qui s'occupe de tout le contrat de la poste ?
- V. AMIANT : 3 pilotes seront logés à la cellule Dalkia One (2 à St Herblain et 1 dans la partie Centre). Dans le contrat de départ, il y a un certain nombre d'équipements mais l'inventaire va nous permettre d'ajouter des équipements supplémentaires pour pouvoir optimiser ce contrat.

- M. ZOUAOUI : Sur le P2 classique, nous n'avons pas énormément de potentiel au niveau des marges. A contrario sur le P6, nous avons beaucoup plus de marge à dégager et là je remarque qu'il n'y a pas de pilote travaux. Sur ce genre de contrat, il y a un gros potentiel de travaux si on y met les moyens.
- *Le Président : On ne va pas recréer une cellule travaux à part pour ce contrat. Nous avons créé beaucoup de cellules travaux et il faut qu'on les fasse fonctionner.*
- C. MARCHAND : Comment fonctionnait ce contrat avant ? Est-ce qu'il sous-traitait aussi certaines prestations ou alors c'était de la sous-traitance interne des services techniques ?
- *Le Président : Je crois que c'était les services techniques.*
- C. MARCHAND : Est-ce qu'il est possible de récupérer une partie des personnels techniques qui ont l'expérience des procédures pour compléter nos équipes ?
- *Le Président : Ce n'est pas d'actualité, en tout cas on ne nous l'a pas présenté comme une option à travailler.*

8) Information concernant la réunification de l'astreinte DVBC

- V. AMIANT : L'astreinte sur le secteur DVBC est actuellement partagée en deux demi-secteurs, Nord et Sud. Sur les 11 collaborateurs du secteur, seulement 6 montent l'astreinte (3 sur le secteur Sud et 3 sur le secteur Nord). Cette situation est très inconfortable et nous conduit à proposer une unification des deux demi-secteurs d'astreinte. Cette situation ne paraît pas être satisfaisante dans la durée, à cause de la typologie des contrats, dans la mesure où cela impliquerait des déplacements dans tout le département. Cependant, de façon temporaire, sur une période de 6 mois, cela permettrait de diminuer la fréquence des rotations, et ainsi de préserver à la fois la santé des collaborateurs, et aussi d'augmenter la stabilité de l'organisation. Le projet est d'unifier les deux demi-secteurs jusqu'à l'arrivée de 2 autres collaborateurs, ce qui permettra de reprendre une astreinte de 4 collaborateurs sur deux demi-secteurs.
Les perspectives sont les suivantes :
 - embauche en juin d'un technicien qui devrait être apte à monter l'astreinte avant la prochaine saison de chauffe.
 - Deuxième poste ouvert dans la même optique.
 - Formation d'un alternant actuellement, qui pourrait être opérationnel pour monter l'astreinte dans un an.
- M. ZOUAOUI : Sur quels schémas d'organisations sont-ils (sorties exceptionnelles, récurrentes ou fortes sorties) ?
- V. AMIANT : Ils sont en sorties récurrentes.
- M. ZOUAOUI : Elle n'est pas modifiée du fait de la fusion ?
- *Le Président : On n'est pas dans un schéma qui vise à s'organiser sur la durée. Il manque 2 personnes et le temps qu'on recrute ces personnes, il faut qu'on s'organise pour que l'astreinte soit supportable pour les techniciens.*

9) Information concernant des interventions programmées sur :

- CHM, les 6 et 24/05/2021

Le 6 : 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. Horaires : de 14 h 00 à 17 h 45 et de 20 h 00 à 00 h 00, reprise le lendemain à 14 h 00.

Le 24 : arrêt de la production de froid du TEP, récupération du gaz frigorifique et remplacement des filtres. Horaires : de 9 h 00 à 16 h 00. Le technicien sera en repos le jeudi 27 mai.

- Atlantic Industrie, le 15/05/2021

Début d'intervention le samedi 15 de 13 h 00 à 18 h 00 : contrôles de combustions sur fours avec mallettes de combustion. Les heures supplémentaires seront récupérées.

- TCO Nantes, le 29/05/2021

Entretien annuel des postes HT. Ouverture du site et accompagnement. Arrêt et remise en service des postes HT après intervention de CLIMATELEC. Travaux effectués le samedi de 8 h à 16 h 30 avec une coupure d'une heure pour le déjeuner.

- AIRCOS, le 29/05/2021

Horaires d'intervention le samedi de 08 h 00 à 17 h 00. Remplacer les filtres des dépoussiéreurs qui se trouvent à l'extérieur de l'usine.

- École du gaz, le 5/06/2021

Entretien annuel des postes HT. Ouverture du site et accompagnement de CLIMATELEC. Arrêt et remise en service des postes HT après intervention de CLIMATELEC. Travaux effectués le samedi de 8 h à 16 h 30 avec une coupure d'une heure pour le déjeuner. Récupération de la journée le mercredi précédent. Récupération de la journée la veille pour un technicien et le mardi suivant pour l'autre technicien.

- Hôpital des Sables d'Olonne, 2ème quinzaine de juin 2021

Maintenance et remise en état des chariots repas (contrôle étanchéité, changement des joints, contrôle des charnières, contrôle des roues, etc.). Organisation du travail sur les semaines 24 et 25 : 4 nuits de 8 h 30 travaillées + 4 h travaillées le vendredi de 14 h à 18 h, soit un total hebdomadaire de 38 h.

- ARMOR, le 7/08/2021

9 personnes sont affectées en permanence sur le site. L'arrêt technique se déroule du samedi 7 Août au vendredi 27 Août 2021. Le redémarrage des installations est prévu le lundi 30 Août. Pendant la durée de l'arrêt technique, les horaires de travail seront modifiés. Le samedi 7 Août : préparation entretien chaudières, visite de sécurité ballon air comprimé, maintenance sécheur. Chaque technicien aura un jour de repos entre le lundi 2 Août et vendredi 6 Août 2021.

- M. RAPHALEN : Sur Pontivy, le climat est difficile, vis-à-vis du client et les conditions de travail sur place qui ont été plus compliquées par le fait du Covid. Les techniciens mangeaient à l'hôpital et comme ce n'est plus possible et qu'ils n'ont pas de locaux dédiés pour ça ni bureau, c'est compliqué. Il était question de leur mettre un algeco pour qu'ils puissent au moins se poser et faire le travail administratif. Pour l'instant, rien n'a été mis en place. Il y a eu une démission dernièrement qui va mettre en grosse difficulté le poste. Un gars a été embauché en décembre qui va pouvoir monter les astreintes qu'au mois de juillet. Comme il n'y a pas de solution, on prend la moins mauvaise et c'est de remettre Nicolas Juhel sur le groupe Avril, sachant qu'il l'avait quitté pour problèmes de relation avec le client et de structure mise en place.
- *Le Président : Je n'avais pas ces éléments d'information. Je vais voir avec Dominique Freulon s'il est informé.*
- V. AMIANT : Il faut qu'on arrive à recruter plus localement et il nous faut un peu de temps.

10) Questions diverses

- Sur Saint Grégoire (Espace performance), le travail en "présentiel" des assistantes d'exploitation est souhaité voire imposé, alors que les directives privilégient le télétravail, pour quelle raison ? Qu'en est-il de la gestion des absences (gestion des appels CRC) entre les assistantes et le planificateur ?

- V. AMIANT : Les directives concernant le télétravail sont valables pour les fonctions supports mais au niveau de l'exploitation, les assistantes d'exploitation sont amenées à être un peu plus présentes que les autres puisque pour nos techniciens sont sur le terrain de manière permanente. Un roulement s'est instauré pour que sur les deux assistantes, il y en ait toujours une qui soit au bureau. Une vient 3 fois/semaine et l'autre 2 fois/semaine par roulement, elles s'organisent entre elles. Un planificateur est là de manière permanente. Quelle est la problématique générée par ce fonctionnement ? Les appels sont pris par le planificateur et quand il est absent, c'est le CRC qui prend les appels.
- M. ZOUAOUI : Le CRC n'envoie pas les appels aux assistantes ? Est-ce que ce sont les assistantes qui gèrent les appels CRC ?
- V. AMIANT : Non, c'est le CRC.
- M. ZOUAOUI : Concernant le travail en présentiel, il faut que l'organisation soit partagée avec les salariés concernés.
- V. AMIANT : Partout dans les services d'exploitation, les assistantes tournent. Il y en a toujours une qui est au bureau et elles s'organisent entre elles.
- M. ZOUAOUI : Sur Rennes, plusieurs salariés m'ont fait part d'une mauvaise ambiance avec quelques démissions sur ce centre qui fragilisent les organisations et c'est clairement tendu.
- *Le Président : Je m'y suis déplacé cette semaine et nous allons prendre des décisions.*

- Calendrier des réunions du CSE du 2ème semestre

30/07 – 08/09 – 29/09 – 27/10 – 26/11 - 17/12

La séance est levée à 11 h 20.

PROCHAINES RÉUNIONS

Le 30 juin 2021

Le 30 juillet 2021

Le 8 septembre 2021

Le 29 septembre 2021

Le 27 octobre 2021

Le 17 décembre 2021