

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

**PROCÈS-VERBAL de la RÉUNION du 4 SEPTEMBRE 2020
N° 8**

Direction	P. GORGE, Président V. AMIANT, Adjointe DRH N. MONNIER Responsable QHSE J-L. ROLANT Président CSSCT	Présent Présente Présent Présent
Membres	M. ZOUAOU (CFDT) B. PRIEUR (CFDT) D. SIMONNEAU (CFDT) R. MALLARD (CFDT) F. ELISAS (CFDT) J. TANGUY (CFDT) P. DRZEWECKI (CFE-CGC) A. MAUBLANC (CFE-CGC) M. RAPHALEN (CFE-CGC) S. A. BREUIL (CFE-CGC) H. PERDRIAUD (UNSA) V. LE PENNUEN (UNSA) Y. LE ROUSSEAU (UNSA)	Présent Présent Présent Présent Présent Absent remplacé par G. LUNEL Présent Absente remplacée par C. DOUILLARD Présent Présente Absent remplacé par C. DENIAU Présente Présent
Représentants Syndicaux	V. BRAYERE (CFDT) C. MARCHAND (CFE-CGC) A. BRENIER (UNSA)	Absente Présent Présent

13 Votants.

Début de séance 9 h 00.

1) Approbation des PV de la réunion du 16 juillet 2020

⇒ Vote pour l'approbation du PV de réunion : 12 favorables 1 abstention.

2) Information concernant la crise sanitaire et ses conséquences. Y a-t-il des demandes d'aménagements des horaires de travail ? Y a-t-il des salariés à risques maintenus en télétravail ?

● J-L. ROLANT :

État des lieux : La plupart des personnes ont repris le travail normalement. Il n'y a plus de réduction d'activité, les motifs d'activité partielle ayant été restreints par le gouvernement. Aujourd'hui très peu de personnes sont en arrêt de travail lié au Covid, mais plutôt pour des cas de suspicion. En attendant les résultats des tests, les personnes sont à isolement, la plupart en télétravail, le temps de lever les doutes.

Depuis juillet-août, 12 suspicions, 10 cas confirmés négatifs, les 2 qui restent sont les 2 qui sont aujourd'hui en isolement. Pas de cas confirmé dans la Région.

Dans notre périmètre régional, il existe actuellement deux zones de circulation active du virus, la Sarthe et le Loiret.

Rappel pour tout le monde, les consignes ont été données, toutes ces situations de suspicion doivent être tracées à travers le portail Covid par le biais du service RH.

Le suivi des EPI : Aucun manque ou risque de rupture d'approvisionnement aujourd'hui. La consigne du gouvernement était de constituer des stocks de masques chirurgicaux pour 10 semaines de consommation, ce qui a été fait pendant l'été.

Reprise d'activité :

Ce qui ne change pas dans l'entreprise :

- les gestes barrières (lavage des mains, pas de contacts physiques, nettoyage régulier des équipements),
- au moindre symptôme, il convient de rester chez soi. On signale, on consulte et on se fait tester ;
- traçabilité des événements dans le portail COVID par le service RH sur remontée d'information des Top Managers.

Des fiches réflexe décrivant différentes situations ont été réalisées et doivent être appliquées par les managers (suspicion COVID, cas contact...). Dans la plupart des cas, la conduite à tenir est :

- ◆ Isolement,
- ◆ Test,
- ◆ Information de la hiérarchie.

Ce qui change :

- lorsque l'on n'est pas tout seul dans un lieu clos, on porte un masque. Pour les personnes qui sont en bureau partagé, l'entreprise offre la possibilité de télétravailler plus d'une journée par semaine avec l'accord explicite du manager, ce qui va au-delà de ce que prévoit l'accord actuel.
- Les masques étant considérés comme des EPI et donc à la charge de l'employeur, les seuls masques autorisés pour cet usage sont les masques chirurgicaux jetables mis à disposition.
- Organisation du travail en cas de besoin particulier pour des postes de travail.
- Accès au chômage partiel pour les personnes dites « vulnérables » : les situations concernées ont été restreintes.

La communication :

- le message de Sylvie JEHANNO du 2 septembre,
- la cascade managériale, par la même présentation que celle faite ce jour au CSE, a été organisée depuis le 1^{er} septembre,
- l'info aux IRP le 4/09/2020,
- la mise à jour des affichages sur les sites d'ici le 8 septembre,
- les livrets devraient être disponibles au plus tard mardi 8 septembre. Pour aller vite dans la diffusion, on va privilégier la voie numérique.

- C. MARCHAND : Que se passe-t-il pour des personnes qui sont dans l'obligation de s'isoler ? Elles peuvent très bien continuer d'avoir une activité professionnelle en étant isolé, qu'est-ce qui s'applique, le télétravail ou alors est-ce qu'il y a obligation d'avoir un arrêt de travail ?
- J-L. ROLANT : La solution à privilégier, c'est le télétravail. Si l'aménagement du télétravail ne peut pas se faire, il faut que le salarié ait un arrêt de travail.
- M. ZOUAOU : Pour des gens qui sont malentendants, est-il possible qu'ils aient des masques transparents dits « inclusifs ou sourire » ?
- J-L. ROLANT : A date, les masques étant considérés comme EPI à la charge de l'entreprise, les seuls équipements conformes sont les masques chirurgicaux, les dérogations ne sont donc pas acceptées. Si cela doit évoluer, ce sera nationalement.
- M. ZOUAOU : Il ne faut pas que la zone soit rouge pour qu'on puisse demander le passage en télétravail ?
- J-L. ROLANT : Dans une zone verte, si un salarié est tout seul dans son bureau et demande le télétravail, le manager lui dira plutôt non, par contre dans une zone rouge, il examinera la demande.
- *Le Président : Une négociation est ouverte avec les organisations syndicales représentatives sur le sujet du télétravail. Les règles applicables dans l'entreprise procéderont de cette négociation. De manière transitoire, nous laissons la possibilité aux managers de pouvoir arbitrer, en étant à l'écoute des demandes et en tenant compte des contraintes des services.*

3) Restitution de la CCSCT du 2 juillet 2020 (voir document annexé)

- N. MONNIER : En 2017, un questionnaire avait été envoyé aux sous-traitants pour évaluer leurs performances avec une notation entre 0 et 100. En juin 2019, 200 questionnaires ont été renvoyés avec 35 % de taux de retour, nous avons donc effectué une relance. Nous allons ensuite consolider les données et faire un retour aux prestataires.
- F. ELISAS : L'établi pliant n'est plus dans le catalogue. Avant, c'était une option qu'on pouvait cocher en commandant le véhicule dans l'aménagement, mais ça a été retiré.

C'est le manager qui fait directement l'aménagement du véhicule pour le technicien, du coup personne ne pense à ce genre d'option. Le catalogue d'aménagement est relativement très ciblé avec un choix sur des étagères, des casiers, des aménagements bouteilles, des aménagements vestiaires, il est assez complet. Mais comme le technicien n'est pas consulté, le manager, bien souvent c'est parce qu'il n'a pas le temps aussi, clique sur des options pas toujours adéquates.

Les options doivent être faites à la commande. Avant les véhicules étaient réceptionnés chez le concessionnaire et c'était SD qui se déplaçait avec une équipe et ils aménageaient le véhicule alors que maintenant le véhicule est livré chez SD, ils aménagent à l'atelier et le véhicule après est transféré et aménagé chez le concessionnaire.

On peut rajouter des options, mais le devis est plus cher et c'est sur commande.

- M. RAPHALEN : On en avait discuté d'uniformiser l'aménagement des véhicules. Comment ça se fait qu'il y a encore un catalogue avec plein de possibilités ?
- F. ELISAS: Suite à notre discussion, le catalogue a été revu et des éléments ont été enlevés.

4) Consultation des membres du CSE sur la mise à jour du DUER

- V. AMIANT : Dans le DUER, il a été ajouté un nouveau point en 8.15 : COVID 19 (pages 39 et 40).
- B. PRIEUR : On s'était mis d'accord sur une procédure de consultation. On doit avoir « pour information » puis « consultation ».
- M. ZOUAOUI : Nous ne pouvons pas avoir l'information aujourd'hui et être consultés dans la foulée. Je souhaiterais que le CSE soit consulté le mois prochain.
- J-Luc ROLANT : Il y a un nouveau risque qui est apparu depuis 6 mois, la Covid, qui doit être intégré à ce document. C'est fait par l'ajout d'un paragraphe dédié qui décrit le risque et les dispositions mises en place par l'entreprise pour y faire face. Ce chapitre est complété par une annexe qui comprend l'évaluation du risque pour l'entreprise.
Cette évaluation peut encore changer : la photo qu'on vous donne aujourd'hui, c'est la photo de la situation actuelle. De fait, quelques ajustements devront être faits au regard de l'évolution des prescriptions gouvernementales.
- *Le Président : À date, vous êtes informés du contenu de ce document. Vous demandez à pouvoir être consultés le mois prochain pour en prendre pleinement connaissance. Ceci me semble correct.*
- B. PRIEUR : Vous nous envoyez les modifications avant l'ordre du jour pour la consultation du mois prochain de même pour les organisations du travail.
- *Le Président : Le mois prochain, cette mise à jour sera intégrée dans la consultation. Le document corrigé sera déposé dans la BDES.*
- C. MARCHAND : La situation va évoluer de semaine en semaine et peut-être jusqu'en 2021 et surtout pour notre organisation, il ne faut surtout pas être des intégristes et bloquer le système et de ne pas encore plomber les décisions, et donc on s'adapte et on valide le plus vite possible. Il ne faut surtout pas alourdir le système.

5) Enquête sur le télétravail

- V. AMIANT : enquête réalisée du 23 mai au 5 juin 2020 de façon anonyme (voir document annexé).

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

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

- Valérie AMIANT : Au 31 JUILLET 2020, nous étions 885 salariés sur la région Centre-Ouest.

CENTRE OPÉRATIONNEL LOIRE ATLANTIQUE – DLA : 101

-2 personnes

-1 CDI – AM – Lic cause réelle et sérieuse – AM

-1 CDI – AM- Fin période essai

-1 CONTRAT PROF – Rupture commun accord

+1 CDI – AM

CENTRE OPERATIONNEL COTES ARMOR - ILLE & VILAINE – DZISZ : 74

+1 personne

+1 CDI – A M

CENTRE OPERATIONNEL VENDEE - MAINE ET LOIRE – DZIVK : 86

Constant

-1 CDI – AM – Départ retraite

+1 CDD REMPLACEMENT – AM

CENTRE OPERATIONNEL FINISTERE - MORBIHAN – DZIVS : 59

- 1 personne

-2 RUPTURE CONTRAT PROF. – Commun accord

-1 CDD – AM

+2 CDI – AM

CENTRE OPERATIONNEL LOIRET – DVA : 122

Constant

Nature des CDD : 2 pour Surcroît de travail

COGENERATIONS – BIOMASSE – DZJTE : 42

Constant

+1 CDD – Ouvrier –Remplacement

- 1 CDI – AM - Démission

CENTRE OPERATIONNEL INDRE - CHER – DZIWI : 42

Constant

CENTRE OPERATIONNEL INDRE ET LOIRE – LOIR ET CHER - DTJ : 88

-3 personnes

+1 CDI – CADRE- DLS□DTJ

-2 CDI – CADRE –DTJ□DLS

-1 STAGIAIRE

-1 CDD AM

Nature des CDD : 1 surcroît

CENTRE OPERATIONNEL SARTHE MAYENNE - DZIPH : 57

-1 personne

- 1 CDD- AM – Rupture commun accord

NOUVELLES ACTIVITES - DZJHZ : 24

Constant

DIRECTION REGIONALE - TOURS - DLS : 190

Constant

+2 CDI CADRE □ DTJ passage à DLS

- 1 CDI – CADRE□ DLS passage DTJ

- 1 CDI –AM – LIC Inaptitude non prof.

- 1 CDI – CADRE – Départ retraite

+ 1 CDI CADRE – Mutation

Nature des CDD : 2 pour Surcroît

- V. AMIANT : Sur le Finistère-Morbihan, les ruptures des contrats de professionnalisation ont été effectuées afin de permettre une embauche en entreprise plus rapidement. L'objectif était de les intégrer en CDI tout de suite après leurs diplômes et leurs formations pour qu'ils soient complètement opérationnels.
- M. ZOUAOUI : Dans les tableaux, ils apparaissent en sortie au mois de juillet et en entrée au mois de juillet également.
- V. AMIANT : Au niveau des effectifs, les personnes dont le contrat est rompu le dernier jour du mois restent dans les effectifs du mois et sortent le lendemain. Donc, tous les salariés qui ont une rupture en fin de mois ne disparaissent du tableau que le mois suivant.
- M. ZOUAOUI : Sur DLA, ceux qui étaient des contrats pros sont-ils embauchés derrière ? Il y en avait un qui était dans la catégorie ouvrier et je vois qu'à l'embauche, il est passé OETAM. Donc, il rentre avec les nouvelles conditions.
- V. AMIANT : Cela dépend des niveaux de formation.
- M. ZOUAOUI : Sur le Finistère-Morbihan, j'ai appris qu'il y a eu une démission et il va y en avoir peut-être une autre qui va arriver, donc la situation risque d'être tendue, je vous demanderai donc une attention particulière.
- V. AMIANT : La personne ne démissionne plus.

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

- V. AMIANT : **2 personnes** en intérim sur le mois de juillet.

INTÉRIM - Éléments JUILLET 2020

DLA - LOIRE ATLANTIQUE	
néant	
DTJ - UE 37 - 41	
néant	
DZISZ - CÔTES ARMOR - ILLE & VILAINE	
Néant	
DZIVK - VENDÉE - MAINE ET LOIRE	
DLHT	1 INTERIMAIRE POUR REMPLACEMENT
DLHRT	1 INTERIMAIRE POUR REMPLACEMENT
DZIVS - FINISTÈRE - MORBIHAN	
Néant	
DVA - LOIRET	
Néant	
DZIPH - SARTHE - MAYENNE	
Néant	
DZIWA - EURE ET LOIR	
Néant	
DZIWI - INDRE - CHER	
Néant	
DZJHZ - NOUVELLES ACTIVITÉS	
Néant	
DLS - DIRECTION RÉGIONALE	
Néant	

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

CENTRE	POSTE	TOTAL
COA : LOIRE ATLANTIQUE	Technicien d'exploitation	1
		1
		1
COF : SARTHE MAYENNE	Technicien d'exploitation	1
	Technicien de maintenance	1
	Responsable service travaux	1
	Animateur Eco Efficacité	1
	Approvisionneur	1
COC : INDRE-ET-LOIRE - LOIR-ET-CHER	Frigoriste	1
		1
	Technicien de maintenance	1
	Technicien d'exploitation	1
		1
		1
	REX	1
COO : COGENERATIONS BIOMASSE	Chef de quart	1
	Technicien de quart	1
COG : CÔTE ARMOR – ILLE ET VILAINE	Technicien d'exploitation	1
		1
		1
		1

COH : VENDÉE – MAINE ET LOIRE	Technicien d'exploitation	1
COI : FINISTERE - MORBIHAN	Technicien d'exploitation	1
		1
	Chargé de travaux	1
COS : DIRECTION ET SUPPORT UO	Ingénieur études	1
COD : LOIRET – EURE-ET-LOIR	Technicien de maintenance	1
		1
	Technicien d'exploitation	1
		1
		1
		1
		1
	Planificateur	1
COM : ACTIVITES NOUVELLES	Responsable opérations	1
COX : ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLE REGION	Auditeur tuteur	1
	Adjoint service objet connectés	1
	Référent technique démarrage	1
TOTAL		40

- B. PRIEUR : En Indre-et-Loire, on a une urgence dans le recrutement aujourd'hui. On a beaucoup de contrat à venir, on a aussi des gens en réinsertion qu'on essaie de prendre, mais on a absolument besoin aussi de gens qui soient professionnels, qui ont de l'expérience. Il y a une grosse population de jeunes techniciens en ce moment sur Tours. Il faut aussi qu'on ait des techniciens qui ont un historique, du savoir-faire. Je sais qu'il y a des problèmes de salaire mais à un moment donné, il va falloir qu'on ait 2 ou 3 personnes car en plus, on a des départs en retraite de salariés qui avaient une grande expérience sur le terrain et on a besoin aussi d'avoir des techniciens pour l'accompagnement. C'est très bien ce que l'on fait, mais il faut aussi qu'on ait des gens professionnels et que vis-à-vis de nos clients, on ait aussi une image de professionnel. Qu'on ait à la maintenance du personnel pro, c'est très important.
- *Le Président : Je fais le même constat que vous. Il y a trop de postes à pourvoir actuellement ; ceci est principalement lié à deux effets :*
 - *le premier est lié à la crise sanitaire. Je rappelle que nous avons dû geler une partie de nos recrutements durant la phase de confinement. Les demandes de postes ne se sont par contre pas arrêtées. En conséquence, le volume de postes à pourvoir a mécaniquement progressé.*
 - *Le second est dû à un plan de charge déséquilibré au sein de la DRH, car la collaboratrice qui devrait aujourd'hui être pleinement disponible pour identifier des candidats sur nos postes à pourvoir est en fait principalement affectée au suivi de la formation, tâche qui devait être transférée au Campus au printemps. Nous travaillons, en lien avec la DRH nationale, à corriger cette situation car effectivement elle affecte notre capacité à maintenir un volume de postes à pourvoir raisonnable.*
- M. ZOUAOU : Allez-vous aller faire appel à un prestataire extérieur type « chasseur de têtes » ?
- *Le Président : Le prestataire extérieur, ce n'est pas forcément la solution sur ce type de postes. Sur des postes bien particuliers, ça peut avoir du sens, sur des postes de techniciens c'est moins évident. Le marché reste tendu, pour autant il y a un potentiel à exploiter. Recruter, c'est stratégique. On ne peut pas dire d'une activité qu'elle est stratégique, s'il n'y a pas les moyens pour s'en occuper. Les moyens, on les a, mais ils sont mobilisés à autre chose que ce qu'il devrait faire. C'est ce qu'il nous faut corriger.*
- B. PRIEUR : Le problème, c'est que ça dégrade le fonctionnement et l'organisation des équipes, parce que le boulot est là, les clients les appellent.
- F. ELISAS : Sur l'Indre-et-Loire, le poste de technicien de travaux a été retiré mais je n'ai vu personne arriver dans l'équipe.
- V. AMIANT : Il y a une autre organisation.
- Michel RAPHALEN : Sur le Finistère-Morbihan, le poste de technicien travaux qui était apparu a disparu, qu'en est-il ?
- V. AMIANT : Sur les travaux, c'est bien le départ de M. BLANDEL qui génère effectivement un poste à pourvoir. A chaque fois qu'il y a un départ, on ne fait pas une DAE pour chaque glissement.

7) Information concernant l'organisation du travail des assistantes DZIVK

- V. AMIANT : Des changements d'organisation sont en cours sur le centre CRE qui a été créé au 1^{er} janvier 2020. Le responsable de ce Centre opérationnel est la personne d'Éric GANDAR gère les trois CRE, Rennes, Angers et Tours. Il aspirait à avoir une interlocutrice. C'est Magali TOUIR qui va prendre en charge la gestion administrative. Du coup, cela nécessite de réorganiser les missions des autres assistantes sur le Centre DZIVK puisque Magali TOUIR travaillait également pour le CHU d'Angers. Carine GERAUD récupère le CHU d'Angers, le secteur Saumur et Angers avec Laurence DIARRA. Carine GERAUD va également coordonner un ensemble de missions transverses sur le Centre DZIVK. L'objectif, c'est qu'il y ait une solidarité et une coordination de l'activité sur l'ensemble des secteurs d'Angers.
- M. ZOUAOUI : Magali TOUIR était en présentiel au CHU, du coup il n'y aura plus personne sur place et il y a des besoins spécifiques liés à l'organisation habituelle. Les autres intervenants devront-ils se déplacer sur site ? Les besoins du CHU en présentiel ont-ils été pris en compte ?
- V. AMIANT : C'est Carine GERAUD qui reprend le travail du CHU.
- *Le Président : Si vous avez des questions plus précises, je vous invite à poursuivre cet échange avec Jean-Pierre ANGEBAULT.*

8) Information concernant l'arrêt technique SOCOS semaine 31

- V. AMIANT : Modification des horaires pour 8 techniciens pour effectuer l'arrêt technique annuel du réseau urbain du 27 au 31 juillet.

9) Information concernant les interventions de nuit sur HUTCHINSON semaine 32

- V. AMIANT : Le client nous informe le mardi 21/07/2020 de son besoin de renfort de nuit du dimanche 02/08/2020 à 22 h au samedi 08/08/2020 3 h. Messieurs Teddy SAGOT et François FOURGEUX sont disponibles et volontaires pour assurer cette prestation.

10) Information concernant une intervention sur VALEO Ecoouflant le 25 juillet 2020

- V. AMIANT : Maintenance des postes HT du site, ces maintenances étant réalisées par le sous-traitant CLIMATELEC, la présence d'un technicien DALKIA est nécessaire de 7 h à 15 h.
- M. ZOUAOUI : Je peux vous faire une réflexion pour le retard de cette information car cette opération est prévue depuis un certain temps, avant même la réunion du CSE de juillet et nous avons l'information que maintenant. Ce n'est pas normal. Il faut sensibiliser les managers afin que ces informations soient remontées en temps et en heure avec un support « standard » pour les réaliser.

11) Information concernant une intervention sur les fuites SOCOS le 11 août 2020

- V. AMIANT : 2 techniciens ont travaillé avec des horaires particuliers le mardi 11/08 de 7 h à 12 h et de 15 h à 19 h.

12) Information concernant une intervention sur ATLANTIC Industrie le 21 août 2020

- V. AMIANT : Une intervention sur le contrôle réglementaire des combustions à l'extérieur des fours de la ligne émail secteur chauffe-eau hors production a eu lieu le Vendredi 21 Août 2020 de 3 h à 7 h.
- B. PRIEUR : Ça paraît quand même un peu surprenant, vous savez que l'entreprise a le droit de demander de faire des heures supplémentaires à ses salariés et à chaque fois, on bouge toute une organisation de la semaine pour un travail qui a lieu le vendredi de 3 h à 7 h de matin. On est dans les clous si on leur fait faire des heures supplémentaires. Pourquoi on modifie toute l'organisation sur toute une semaine ?
- S. A. BREUIL : Est-ce que ça ne sert pas aussi de note d'information à ceux qui organisent les travaux vis-à-vis du client, pour dire les heures de présence sur site. Parce que souvent dans les industries, on a des heures de présence acceptable ou pas et si on déroge, il faut prévenir un responsable.
- *Le Président : Il y a des contraintes d'exploitation chez nos clients qui s'imposent à nous.*

13) Information concernant une intervention sur OVOTEAM le 29 août et 4 septembre 2020

- V. AMIANT : 1 technicien est intervenu le 29/08 et un autre interviendra le 5/09 pour consignation, déconsignation et mise en service de l'installation après maintenance.

14) Information concernant une intervention sur le tri postal d'Angers

- V. AMIANT : Présence d'un technicien ce week-end pour la consignation et la déconsignation.

15) Information relative à l'adhésion volontaire des salariés au dispositif relatif au temps de travail

- V. AMIANT : Pour les ETAM, il y en a 8 qui ont adhéré, soit un total 96, et pour les cadres, on est à un total de 40.
- C. MARCHAND : En ce qui concerne les MOP qui sont promus REX, le dispositif leur aient appliqué automatiquement ? Le passage cadre les fait basculer de 23,8 à 13 systématiquement ?
- V. AMIANT : Oui.

16) Information concernant les démissions au 31/08/2020

- V. AMIANT : Situation au 21 août : 38 démissions, 2 Climatélec, 1 ECB et 35 pour Dalkia. L'âge moyen est en train de baisser, l'année dernière ont été à 37 ans, cette année on est à 35,5 ans. En ancienneté moyenne, on est sur 5 ans.
- B. PRIEUR : Ça ne reflète pas trop ce qu'on a eu en information au niveau national. On avait plutôt tendance à avoir une population qui avait entre 10 et 15 ans d'ancienneté, ce qui nous inquiétait d'ailleurs et des gens qui avaient une quarantaine d'années et plutôt bien installés dans leur poste et qui nous quittaient. On s'aperçoit qu'il n'y a pas que le problème de la rémunération, il y avait aussi un souci de positionnement dans leur poste, dans la façon managériale, de la qualité du travail sur quoi nos concurrents nous piquent ce genre de personnel et qu'en fait, ils ont un peu plus, mais c'est la conséquence du départ. Ils n'ont pas été spécialement attirés par l'argent c'est, qu'à un moment donné, cette population-là a une saturation de nos outils, de nos méthodes de travail chez Dalkia. C'est notre expert qui nous l'a fait remonter, c'est une image au niveau national et on voit bien qu'on avait une montée.
- *Le président : Je ne dispose pas pour l'instant du taux de démissions calculé au niveau de Dalkia. Ce que je sais, c'est qu'il sera proche de 4 % pour la Région et probablement pas très éloigné du taux de l'année dernière. Il est vrai que nous avons enregistré beaucoup de démissions en fin d'année dernière. En prenant en compte la durée des préavis, celles-ci ont été prises en compte pour partie sur l'exercice 2020, ce qui a eu un effet inflationniste en début d'année. A contrario, la crise sanitaire s'est accompagnée d'un ralentissement des départs. Le suivi des démissions reste donc un sujet de vigilance, mais je ne pense pas que nous enregistrions cette année une forte hausse par rapport à n-1.*
- B. PRIEUR : Il est légèrement en train de monter aujourd'hui.

17) Questions diverses

Point sur les alternants :

- V. AMIANT : Tous les alternants n'ont pas finalisé leur diplôme. Sur le BAC PRO TEMSEC, 3 l'ont eu et le 4ème doit passer des matières générales en septembre. Sur ces 3 alternants, 1 mention bien et 2 mentions assez bien. Les autres alternants BAC+2 ont eu leur BTS.
Il y a 10 sortants pour Dalkia : 1 BTS assistant manager embauché, 1 BTS option froid et conditionnement d'air pas embauché pour le moment, 2 BTS maintenance des systèmes fluidiques et énergétiques.
Sur les 10, 7 sont embauchés en CDI ou CDD, ou poursuivent une formation.
- *Le Président : Nous disposerons de chiffres plus précis le mois prochain.*
- C. MARCHAND : Dans le cadre de l'alternance, il y a quelques années, nous avons parlé de pacte qu'il fallait signer entre l'alternant et l'entreprise, justement pour que l'investissement de l'entreprise ne soit pas un vain mot. Est-ce que, à défaut d'un texte écrit et signé, il existe des éléments de motivation pour que l'alternant qui a fait son cursus dans de bonnes conditions chez nous, continue chez nous et en particulier dans notre région ou au pire dans une autre région Dalkia.
Il y a quelques années, nous avons débattu sur le fait « comment on peut les retenir ». Les jeunes qui rentrent dans l'entreprise, n'ont pas forcément les mêmes objectifs que les jeunes qui entraient il y a 10 ou 20 ans. Est-ce que c'est aux jeunes de s'adapter à l'entreprise ou à l'entreprise à s'adapter aux nouvelles convictions des jeunes dans le monde de l'entreprise.

- *Le Président : Les éléments de motivation sont connus, l'entreprise paie la formation, rémunère l'alternant durant sa formation et lui propose une embauche en fin de cursus s'il a obtenu son diplôme et s'il a eu un comportement professionnel durant son alternance. Ce n'est pas rien.*
Il est vrai que les aspirations de chacun peuvent être variées. Certains découvrent durant leur formation, que les métiers de l'énergie ne sont pas faits pour eux. Ils sont malgré tout peu nombreux. Nous continuons à cibler des taux d'intégration in fine supérieurs à 70 %, ce qui est déjà remarquable.
- S. A. BREUIL : Les demandes de stage avec la Covid ont été annulées au dernier moment. Est-ce que pour les prochains stagiaires, on va avoir des dates sans contrainte ?
- *Le Président : Je rappelle notre politique en matière de stage, elle n'a pas changé avec la crise sanitaire. Nous devons cibler des stagiaires, qui viennent avec des propositions de stages utiles pour l'entreprise. Nous ne pouvons pas donner suite aux demandes « de confort ». Nous l'avons fait par le passé et nous sommes retrouvés submergés de centaines de demandes de stage. Tout ceci à un coût. Donc, nous souhaitons privilégier la qualité au volume.*

Point formations des élus :

- V. AMIANT : L'UNSA et la CFDT se chargent des formations santé sécurité et économique pour leurs élus et il n'est pas possible d'organiser des stages en intra pour les 3 personnes de la CFE-CGC ou il faut que ces formations soient organisées avec d'autres entreprises.
- C. MARCHAND : Au centre de formation syndical national de la CFE-CGC, tout a été décalé avec les événements. Les sessions sont complètes jusqu'à la fin de l'année, ça repousserait d'autant cette formation initiale qui date de 2019 à l'année 2021. Je vois avec Agnès GENEVOIS pour qu'on puisse trouver une solution au niveau départemental, que ça soit à Nantes ou à Tours. C'est en cours de recherche, sinon on fera de l'interne. On vous tient au courant.
- G. LUNEL : Pour la CFDT, les dates sont programmées pour le mois prochain, 14,15 et 16 octobre. Ça été confirmé hier et j'attends le document officiel dans les prochains jours pour vous le transmettre.
- V. LE PENNUEN : Avec la Covid, on n'a pas pu les faire, on va reprendre contact avec eux.

Point Mathilde LEMONNIER :

- M. ZOUAOUI : Le CSE commence à trouver sa vitesse de croisière, les gros changements ont eu lieu et nos besoins ont évolué. Nous avons besoin d'une assistante une journée par semaine, comparé aux deux jours et demi actuellement, je vous propose donc de prolonger, d'un mois, la convention passée.
- V. AMIANT : Prolongation de la convention d'un mois, jusqu'au 31 octobre 2020.

Kiosque :

- G. LUNEL : Sur kiosque, peut-on mettre un intitulé quand on va en formation (par ex. formation économique et sociale) ?
- *Le Président : Ce n'est pas une formation prescrite par l'employeur. C'est une formation qui est prévue par le cadre du code du travail au titre de vos mandats. Il s'agit donc d'une absence socio-syndicale.*
- S-A. BREUIL : Quand on coche pour les prépas CSE, dans kiosque, on met « délégation CSE » ?
- V. AMIANT : Non, il faut mettre « DRCE ».

Plexiglass :

- S. A. BREUIL : Est-ce que la société pense fournir des vitrines en plexiglass pour séparer les bureaux ? On a le masque mais pas de séparation.
- *Le Président : Ces séparations sont en place dans de nombreux bureaux. Ce dispositif de protection est intégré dans notre politique santé/sécurité. Il appartient à votre hiérarchie d'y pourvoir si cela n'a pas été fait, lorsque les conditions de travail le nécessitent.*

La séance est levée à 12 h 15.

PROCHAINES RÉUNIONS

Le 1er OCTOBRE 2020

Le 29 OCTOBRE 2020

Le 27 NOVEMBRE 2020

Le 22 DÉCEMBRE 2020



Compte Rendu de Réunion

02/07/2020



Visioconférence

QUAND ON REMET LA SÉCURITÉ À PLUS TARD, C'EST TROP TARD.

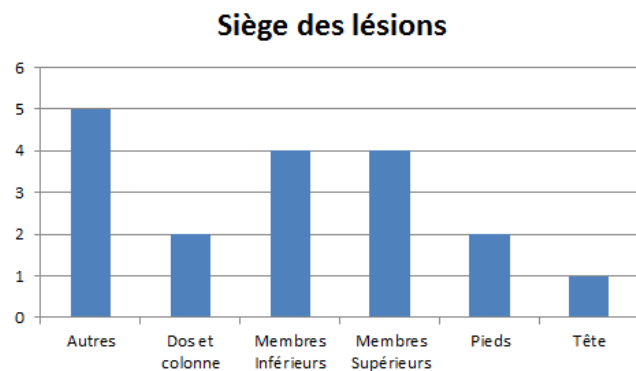
Réunion CSSCT : Feuille de présence			
Nom	Prénom	Fonction	Participation
ROLANT	Jean Luc	Président CSSCT	Présent
MONIER	Nicolas	Responsable QHSE	Présent
GORCE	Pierre	DRH	Absnet excusé
AMIAANT	Valérie	Responsable RH	Présente
DRZEWECKI	Patrick	Coordinateur CSSCT	Présent
ELISAS	Frédéric	Membre titulaire	Présent
LE ROUSSEAU	Yvon	Membre titulaire	Présent
DARMET	Eric	Membre suppléant	Absent
LUNEL	Guillaume	Membre suppléant	Présent
POTIN	Laurent	Membre suppléant	Absent
RAPHALEN	Michel	Représentant proximité	Présent
VIVIER	Benoît	Représentant proximité	Présent
MEERSCHOUT	Sandy	Représentant proximité	Présent
Invités :			
Dr BLOM		CIHL Gien 45	Présent
Dr ROBIDA		CIHL Olivet 45	Présente
Dr HACAULT		SISTEL Dreux 28	Présente
Dr MATHECOWITSCH		SSt Côtes de lumière Sables d'Olonne 86	Présent



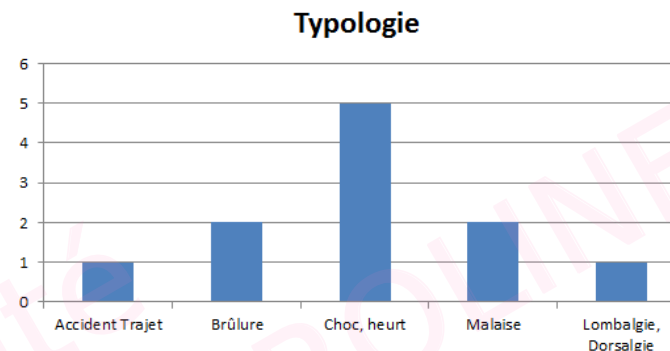
QUAND ON REMET LA SÉCURITÉ À PLUS TARD, C'EST TROP TARD.



1 – Analyse des accidents de travail



2020



- TF1 : 2,68 TF2: 20,8 TG : 0,09
- Analyse des FAT : la commission classe 4 Accidents sur le 1^{er} semestre 2020
- 6 Analyses 5M restent à programmer. F. ELISAS prend en charge l'analyse de l'accident routier du mois de mai.
- La vigilance reste de rigueur suite à la reprise d'activités « Post Covid » mais également pour la période estivale et sur les travaux intersaisons.
- C'est pourquoi les journées sécurité ont été maintenues en juin; en complément, un flash sécurité « spécial été » sera envoyé à tous les salariés

Point chrome VI (Annexe en P.J.)

Suite aux mesures d'ambiance effectuées sur les 24 sites en production, toutes en dessous du seuil de détection, la prescription de port systématique du masque dans les locaux « cogénération » a été levée.

Toutes les mesures seront transmises aux médecins du travail.

Les mesures restent en vigueur pour les opérations de maintenance sur les moteurs.

Une stratégie d'évaluation de l'exposition a été validée avec 11 GEH identifiés. Des mesures au porteur sur un échantillonnage représentant ces 11 GEH sont en cours de réalisation sur l'ensemble de la France.

Sur la région, 4 mesures sont prévues dans le cadre de maintenances 30000h. Un résultat connu inférieur au seuil de détection (Sarah Bernhardt), 3 mesures réalisées mi juin pour CH Y. Le Foll, SOFLEC et Gauchetières en attente de résultat.

En attente des résultats globaux pour adaptation éventuelle des mesures de prévention.

Travail en cours au niveau national avec les constructeurs pour identifier la cause de présence du Chrome VI

Point COVID 19 (Annexe en P.J.)

Sur 1000 salariés : 11 cas suspectés

Les activités opérationnelles ont repris progressivement depuis début le 11 Mai.

Les activités supports/administratives ont repris progressivement depuis début Juin. A partir du 6 Juillet, il y aura présence physique au poste sauf exceptions (Sur avis médical et pour garde d'enfant) avec validation de la hiérarchie.

2 personnes restent en activité partielle pour vulnérabilité.

Les reprises sont faites avec accueil sécurité des collaborateurs. Le respect des gestes de barrières, le port du masque si la distanciation ne peut être respectée restent une priorité.

A noter : Pas de consignes ou préconisations spécifiques et supplémentaires aux règles actuelles pour la climatisation ou le traitement d'air dans la mesure où nos installations sont maintenues en état selon les règles de l'art. Il n'y a pas de risques pour l'utilisateur ou le technicien.



QUAND ON REMET LA SÉCURITÉ À PLUS TARD, C'EST TROP TARD.



2 – Missions de la CSSCT

- **Visites de sites :** A noter que de nombreuses visites laissent encore apparaître certains risques (marches, dénivelés, bouchons sur vannes...) qui devraient être corrigées par les techniciens. P. DRZEWECKI se rapproche de J. CHAUVIRE pour dupliquer le kit « Bonnes pratiques » afin de corriger certaines situations à risques.
- Pour les prochaines réunions, une extraction des ARS des membres CSSCT sera faite.

- Le point « **Egalité Homme/Femme** »:

Suite à l'accord signé le 28 Janvier 2020 pour 3 ans, la CSSCT est mise à contribution pour réaliser un état des lieux des conditions de travail et plus particulièrement pour les femmes techniciennes terrain et également sur le télétravail, la rapport entre vie professionnelle et vie privée pour en tirer certaines conclusions.

Un questionnaire sera mis en place et validé en CSSCT d'Octobre pour rencontrer les intéressées.

La mixité représente 21% de cadres et 13% de non cadres . A noter également que nous n'avons pas beaucoup de stagiaires ni d'alternants qui ne sont pas forcément attirés par nos métiers.

Le faible nombre de techniciennes dans nos effectifs nécessite d'analyser leur situation afin d'attirer plus de femmes vers nos métiers.

Les membres volontaires pour cette missions sont : S. MEERSCHOUT – G. LUNEL – F. ELISAS et P. DRZEWECKI qui seront accompagnés de V. AMIANT

2 – Missions de la CSSCT

- **Révision du contenu « Accueil sécurité » aux nouveaux embauchés**

Le contenu sera modifié de sorte d'intégrer un focus SMI, le risque COVID 19, le risque Chrome VI et les addictions

La dernière révision du quizz date de 2017 et le questionnaire est donc à remettre au goût du jour. Sur ce point, les volontaires suivants feront une relecture d'ici fin septembre : F. ELISAS – G. LUNEL et B. VIVIER

Suite à une suggestion de la médecine de Dreux, N. MONIER se mettra en relation pour récupérer une boîte à outils sur l'addictologie

- **Mises en situation pratique :**

16 mises en situation avaient été retenues pour la région dont 6 en charge de la CSSCT, à ce jour, il reste 2 points à finaliser, « Vidanges et purges réseau » par M. RAPHALEN et Y. LE ROUSSEAU et « Nettoyage des bacs à cendres sur petites Biomasse » par F. ELISAS et G. LUNEL.

Le déploiement terrain avec les référents désignés reste à venir, le but étant la maîtrise des risques métiers. Les mises en situation déjà réalisées sont en cours de relecture.

3 – Plans d'actions régionaux

- **Révision du DUER**

Une révision du DU est faite pour intégrer le risque lié au COVID19.

L'identification de la nature des risques est faite en rapport avec les fonctions administratives ou techniques avec cotation qui est en cours de finalisation. L'analyse est complétée par la prise en compte des éléments de la stratégie de prévention qui permet de minimiser les risques résiduels, par exemple : Auto surveillance, Organisation des espaces de travail (Fréquences réunions), EPI...

Sont reprises les consignes décrites dans les livrets COVID distribués.

Un envoi sera fait aux membres CSSCT pour relecture et présentation de la démarche au CSE début Septembre. **(N.Monier)**

- **Evaluation sécurité Sous traitants**

Une action a été menée en 2015 en région pour la démarche MASE afin de cibler nos sous traitants pour évaluation avec une note attribuée entre 1 et 100.

Une nouvelle procédure validée par la Direction des achats fin 2019 avec envoi d'un questionnaire SSE à fin Juin 2020 pour réévaluation des contrats cadre région. Le niveau d'exigence étant similaire au notre pour tous les sous traitants.

La synthèse de l'enquête sera faite à la prochaine réunion CSSCT **(N.Monier)**



QUAND ON REMET LA SÉCURITÉ À PLUS TARD, C'EST TROP TARD.



3 – Plans d'actions régionaux

- **Evolution de l'outil Echap&belle :**

Une nouvelle version de l'outil est cours par la siège. Elle devrait intégrer aux collaborateurs de remonter une bonne pratique avec photos à l'appui.

Cette version intégrera également le TOP (Temps d'observation Particulier), les incontournables à faire par exemple lors de la consignation électrique.

Et lors d'indentification de situations dangereuses, la possibilité au technicien de clôturer la fiche lorsque le problème est résolu.

La nouvelle recette est en attente courant J uillet pour livraison en Septembre ou Octobre.

Les membres auront accès à cette recette pour essais et retours. **(N.Monier)**



QUAND ON REMET LA SÉCURITÉ À PLUS TARD, C'EST TROP TARD.



3 – Plans d'actions régionaux

- **Journées Sécurité 2020 :**

Dans le contexte COVID, les journées ont été organisées différemment afin de limiter le nombre de personnes, toutefois les petits groupes ont permis des échanges intéressants.

3 thématiques abordées: Risque routier et risques chimiques (en lien avec politique SSE 2020) et COVID - 19

Il reste les journées sécurité sur Cogénération Biomasse à effectuer.

Le taux de participation région est entre 80 et 85%, 92 causeries saisies dans le portail.

Une enquête Google Forms reste à venir

La Direction remercie et félicite les membres de la CSSCT pour leur implication dans la réalisation de ces journées sécurité (préparation des supports et co-animation)



QUAND ON REMET LA SÉCURITÉ À PLUS TARD, C'EST TROP TARD.



4 – Questions diverses

- **Expérimentation assistantes 37/41: impact conditions de travail**

Les charges des assistantes (commerce/exploitation) ne sont pas équilibrées au fil du temps.

L'organisation envisagée devrait permettre d'avoir des personnes dédiées sur différents type de missions interfilières (réclamations,...).

Côté charge de travail : une mutualisation permettra un meilleur partage pour absorber les pics d'activité.

Le projet apportera plus de polyvalence, donc d'intérêt au poste et d'employabilité, avec l'accompagnement nécessaire qui est à prendre en compte.

Un état des lieux des niveaux de maîtrise sur les outils utilisés au quotidien pour cibler les besoins en formation sur les outils d'où une amélioration des conditions de travail et également pour remettre à niveau les compétences. Les espaces de travail restent inchangés.

- **Retour sur un problème en formation sur le chlore gazeux :**

Dans le contexte COVID, 2 techniciens n'ayant pas reçu de masque individuel adéquat pour la formation ce sont vu refuser la validation car n'ayant pas voulu partager un masque de prêt pour 2 avec désinfection. La commission s'interroge sur l'approvisionnement en amont et ose espérer que ce ne soit qu'un bug. **N.Monier** prend contact avec le Centre pour régler le point.



QUAND ON REMET LA SÉCURITÉ À PLUS TARD, C'EST TROP TARD.



4 – Questions diverses

- **Dans les ARS : Clés à molette et Clés à griffe sont à proscrire mais que propose t'on en lieu et place ?**
P. DRZEWECKI et N. MONIER font un point pour la prochaine réunion.
- **M. RAPHALEN partage une bonne pratique** chez des prestataires extérieures. Il s'agit d'un établi pliant pour travailler directement derrière le véhicule (Photos ci dessous). Michel récupère les éléments « marque et tarif ». F. ELISAS fait un point avec le service véhicule région car une option serait déjà disponible.



RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR LE TRAVAIL À DISTANCE PENDANT LE CONFINEMENT

RÉGION CENTRE OUEST

Enquête réalisée du 23 mai au 05 juin 2020

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Recueillir la perception et le témoignage des collaborateurs en télétravail pendant la période de confinement liée à la crise sanitaire du COVID-19.

MODE DE RECUEIL

Questionnaire en ligne (30 questions dont 5 ouvertes) adressé par mail aux télétravailleurs, sous forme d'un formulaire Google permettant de collecter les réponses de façon anonyme.

Profil des répondants

PARTICIPATION

86%

279 destinataires
239 répondants

Par genre

	Nb	%
Un homme	135	56,5%
Une femme	103	43,1%
Non renseigné	1	0,4%
Total	239	

Par tranche d'âge

	Nb	%
Moins de 30 ans	16	6,7%
Entre 30 et 39 ans	60	25,1%
Entre 40 et 49 ans	90	37,7%
Plus de 50 ans	73	30,5%

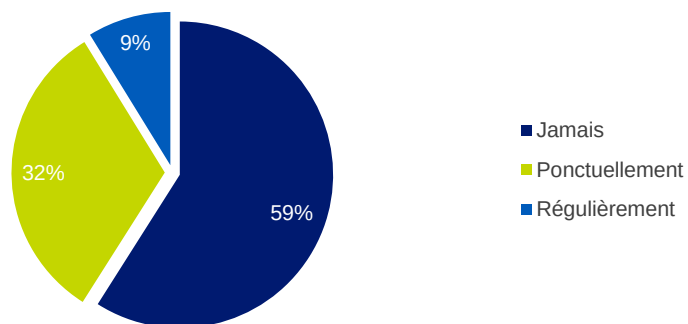
Par filière

	Nb	%
Achats	8	3,3%
Commerce & Marketing	43	18,0%
Communication	2	0,8%
Finance	25	10,5%
Juridique	1	0,4%
Ressources Humaines	10	4,2%
Secrétariat Général	7	2,9%
Technique & Opérations	131	54,8%
Autre	12	5,0%

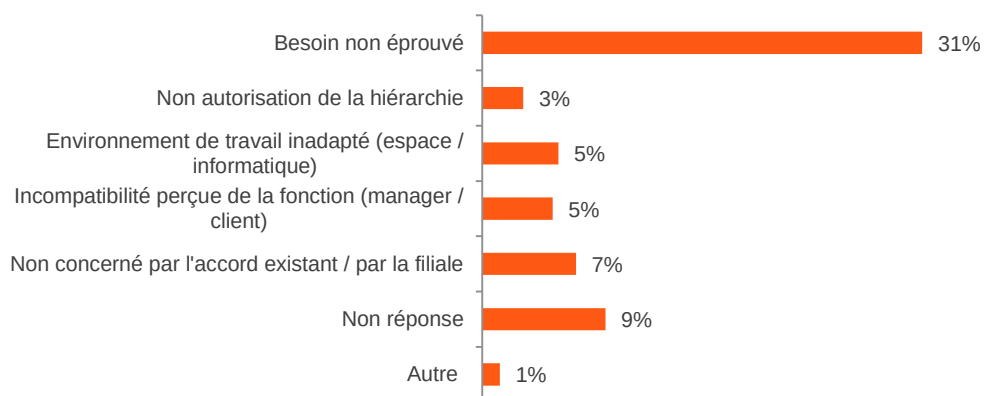
Managers

	Nb	%
Oui	69	28,9%
Non	170	71,1%

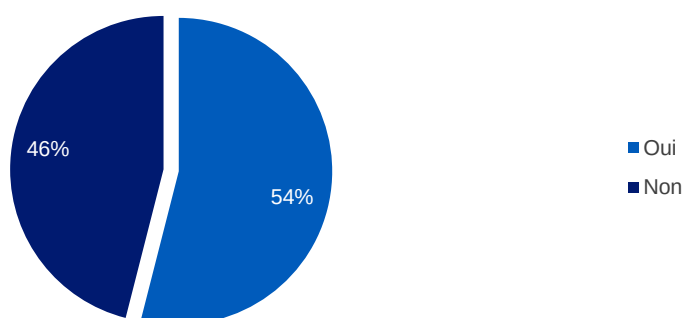
Q7. Avant la période de confinement, vous arrivait-il de télétravailler ?



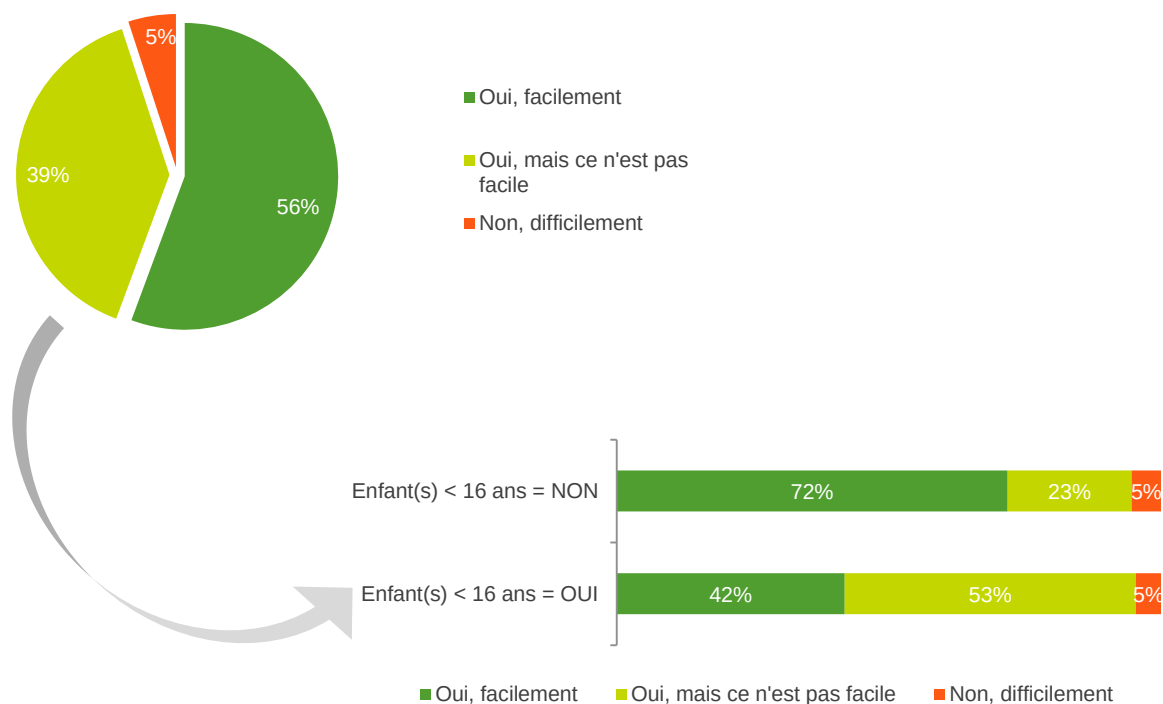
Q8. Si jamais, pourquoi (question ouverte) ?



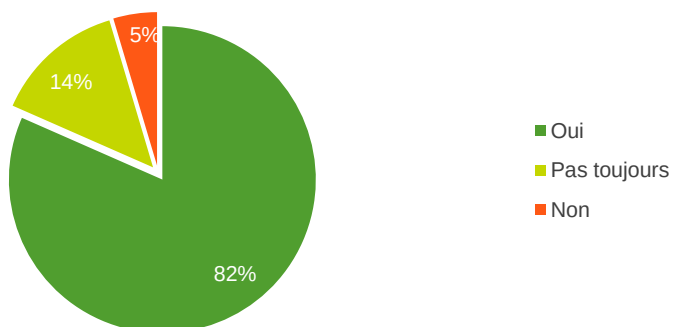
Q10. Pendant cette période de travail à distance, aviez-vous auprès de vous des enfants de moins de 16 ans ?



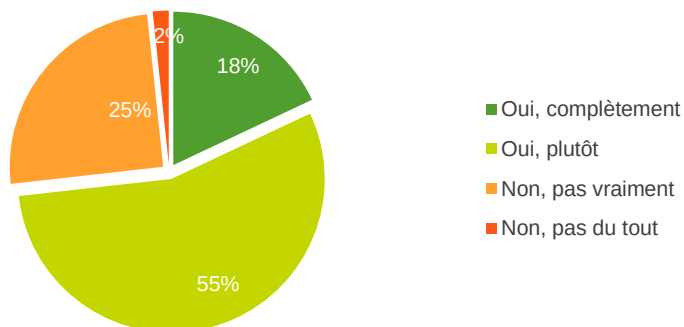
Q20. Arrivez-vous à concilier vie professionnelle et vie privée ?



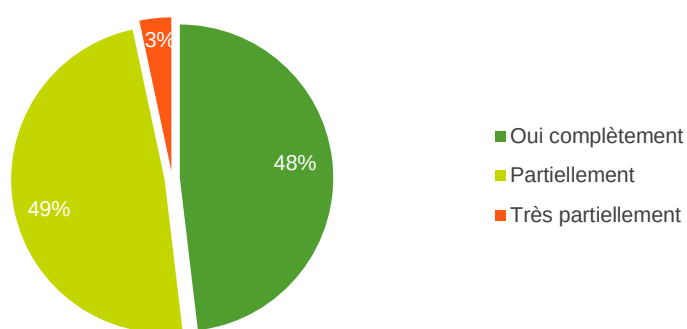
Q9. Actuellement, êtes-vous en mesure de vous isoler pendant vos heures de travail à distance ?



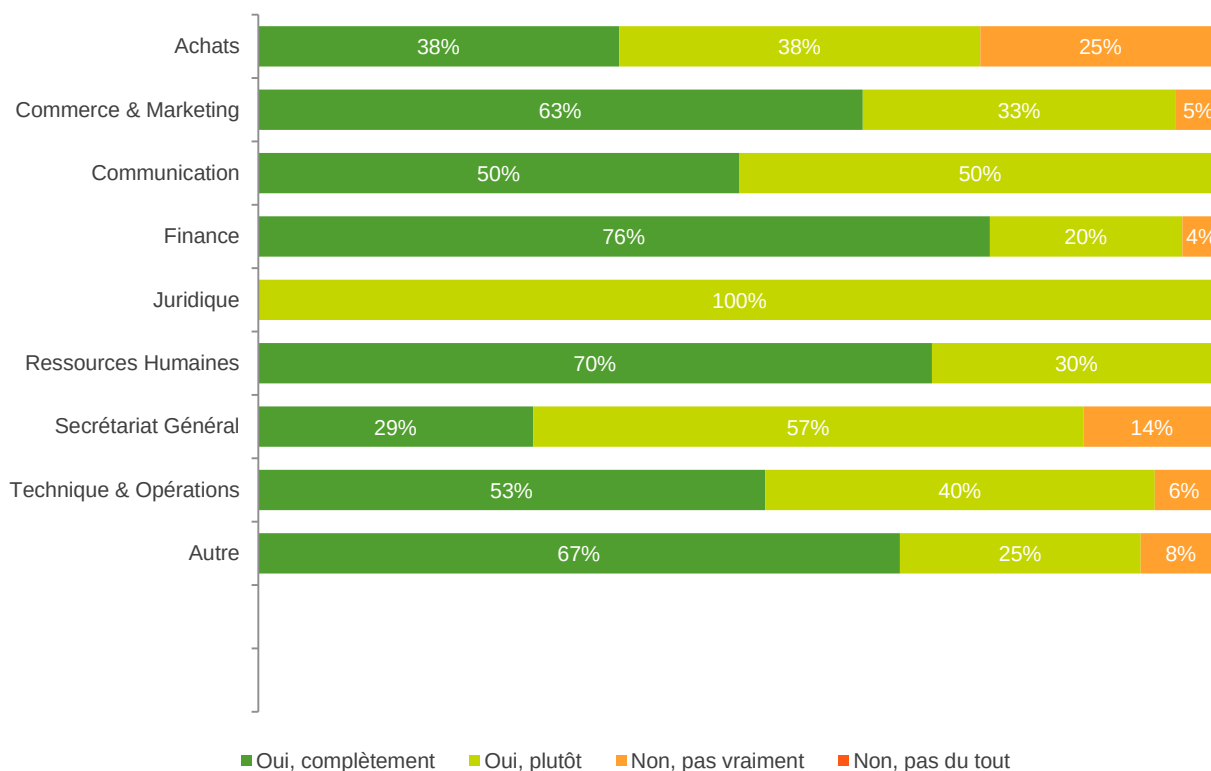
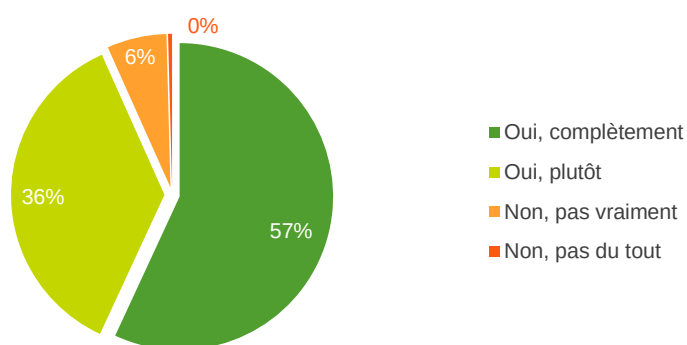
Q12. L'ergonomie de votre poste de travail est-elle satisfaisante (écran, siège,...) ?



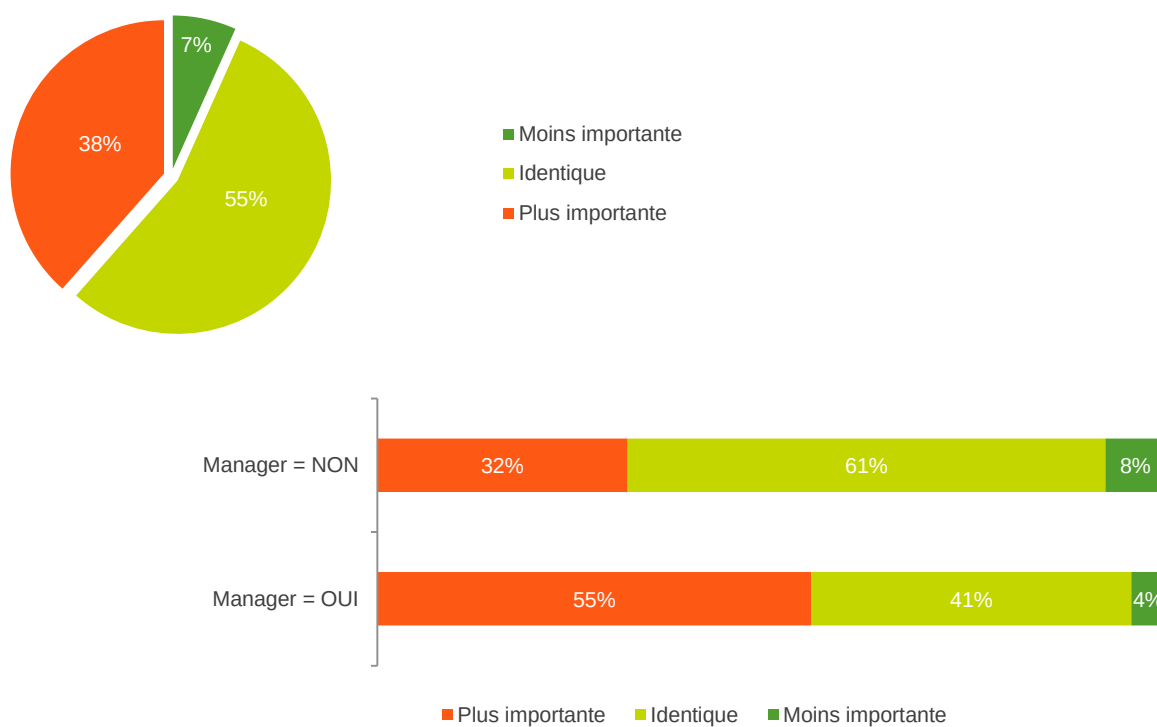
Q13. Pouvez-vous réaliser l'ensemble de vos tâches en travail à distance ?



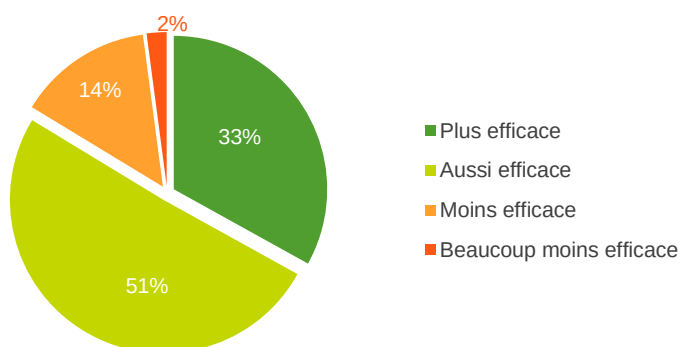
Q11. Avez-vous disposé des outils numériques adaptés au télétravail ?



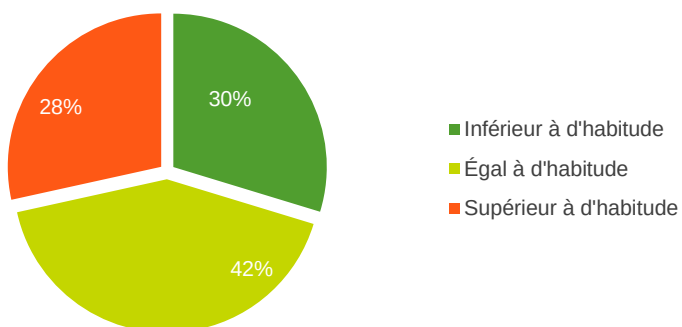
Q14. Trouvez-vous que votre charge de travail est actuellement :



Q15. En travail à distance, estimez-vous que vous êtes :

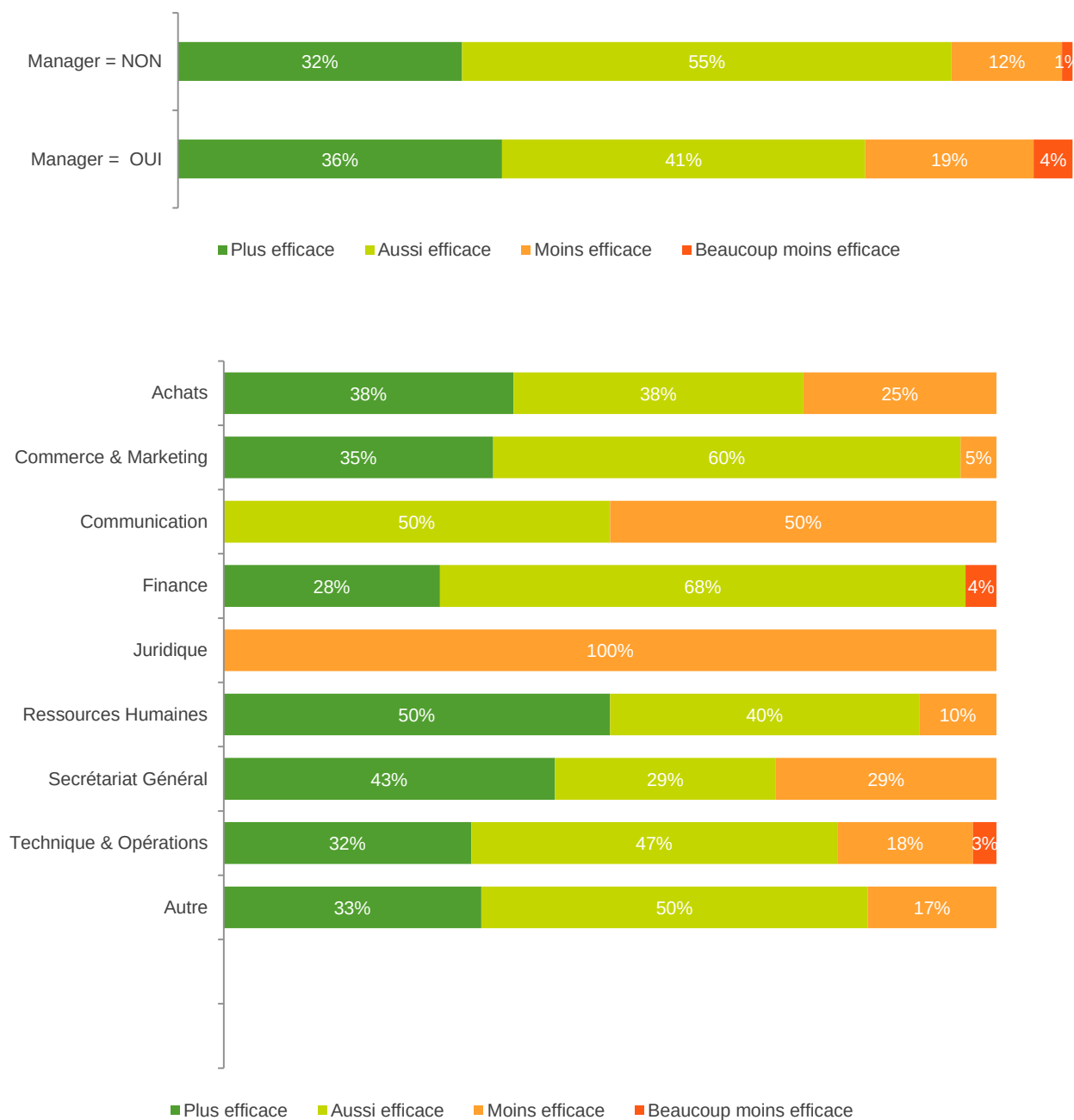


Q16. Votre niveau de fatigue est :

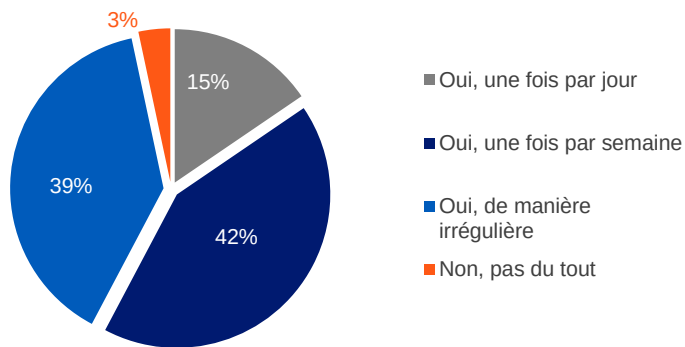


ZOOM EFFICACITE RESSENTIE

Q15. En travail à distance, estimez-vous que vous êtes :



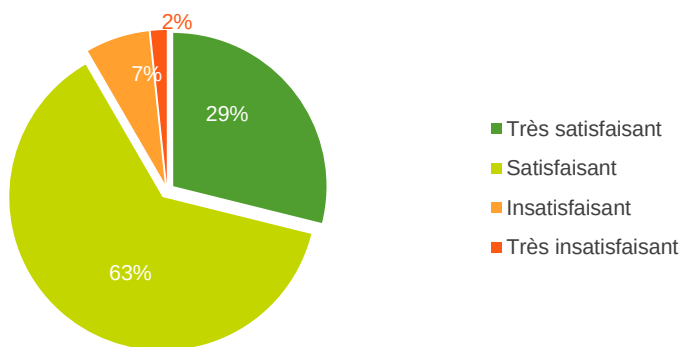
Q17. Faites-vous des points individuels avec votre manager ?



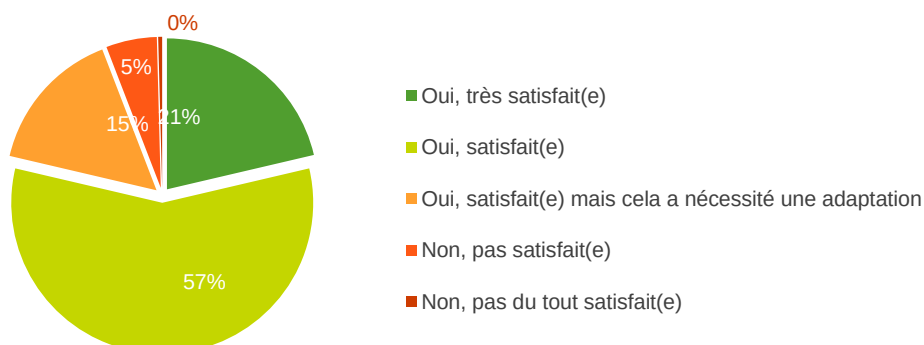
Q18. Avez-vous des réunions régulières en équipe ?



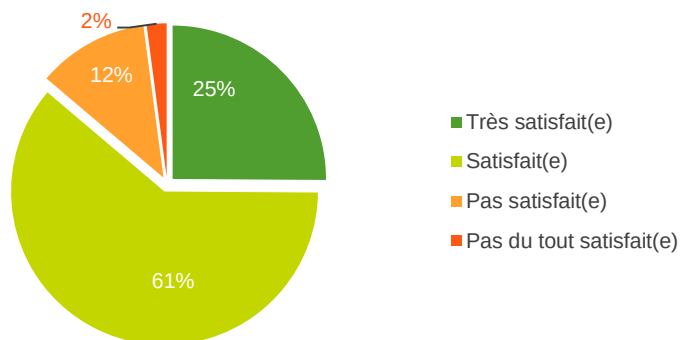
Q21. L'appui de votre manager pour traverser cette période a été :



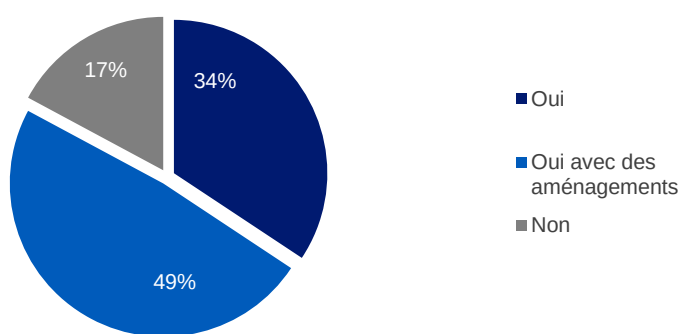
Q19. Etes-vous satisfait(e) de l'animation et de la communication mises en place par votre manager ?



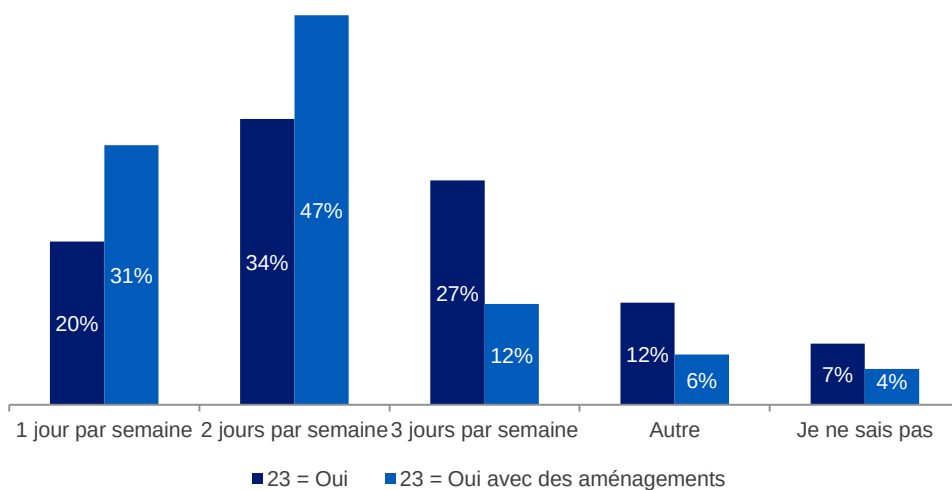
Q22. Etes-vous satisfait(e) de ces semaines de travail à distance ?



Q23. Souhaiteriez-vous poursuivre le télétravail à la suite du confinement ?

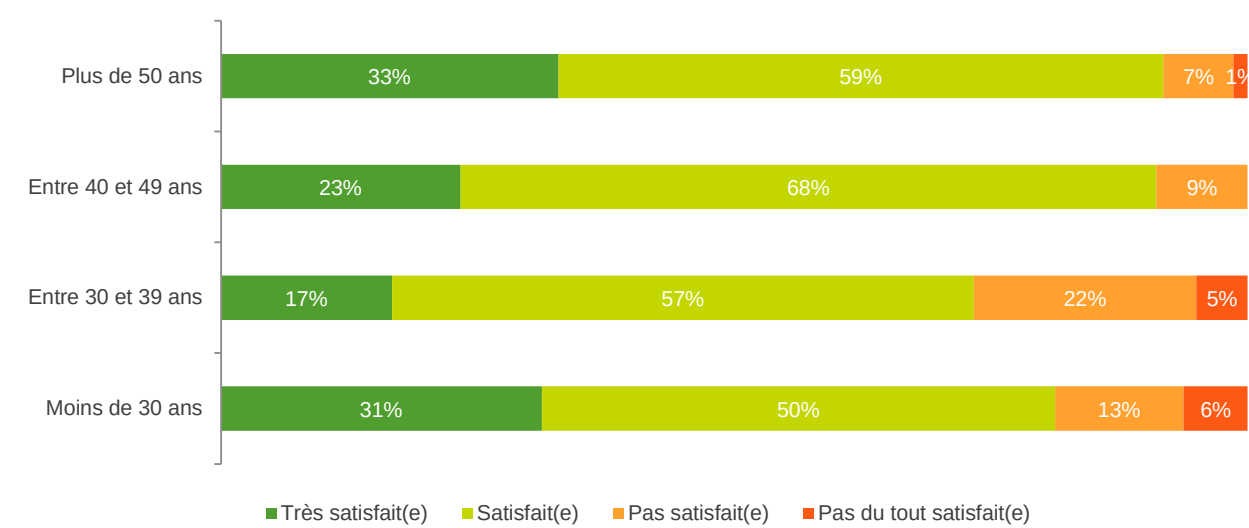


Q24. Si oui, indiquez le nombre de jours par semaine :

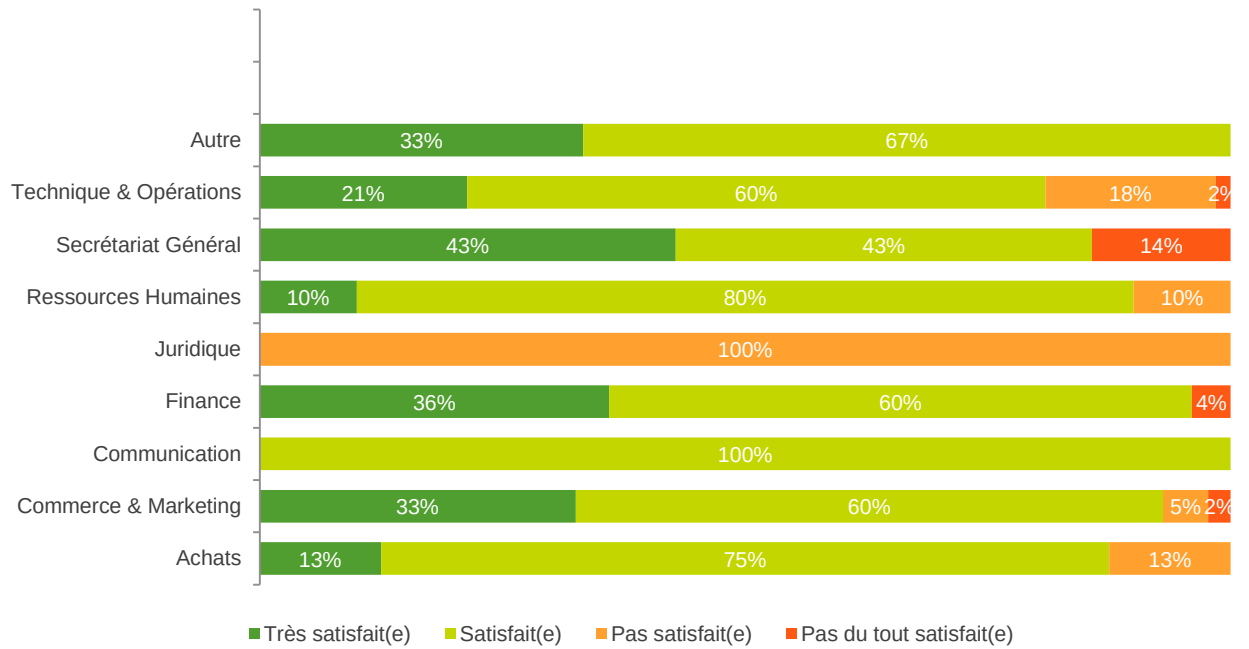


ZOOM SATISFACTION

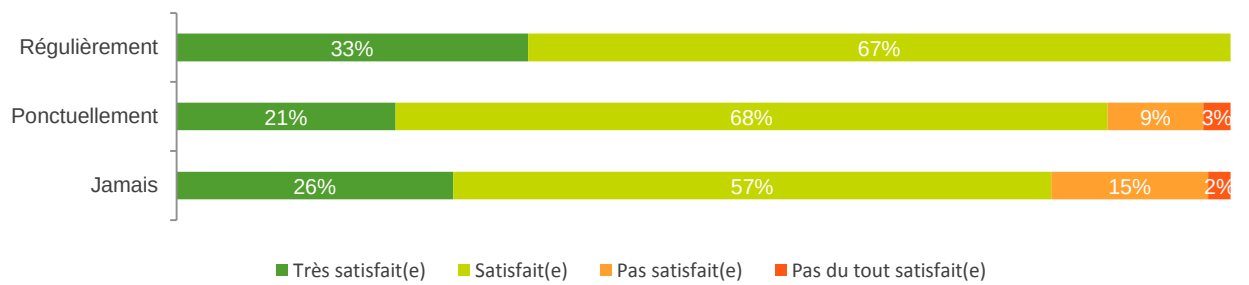
Par âge



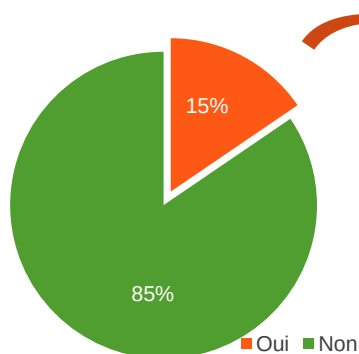
Par filière



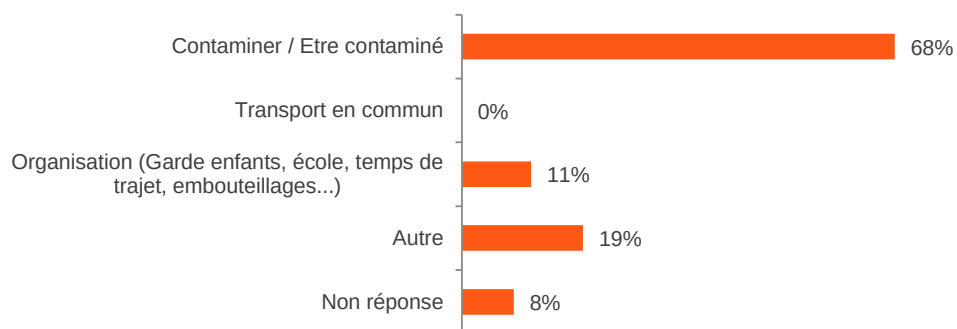
Selon fréquence du télétravail avant confinement



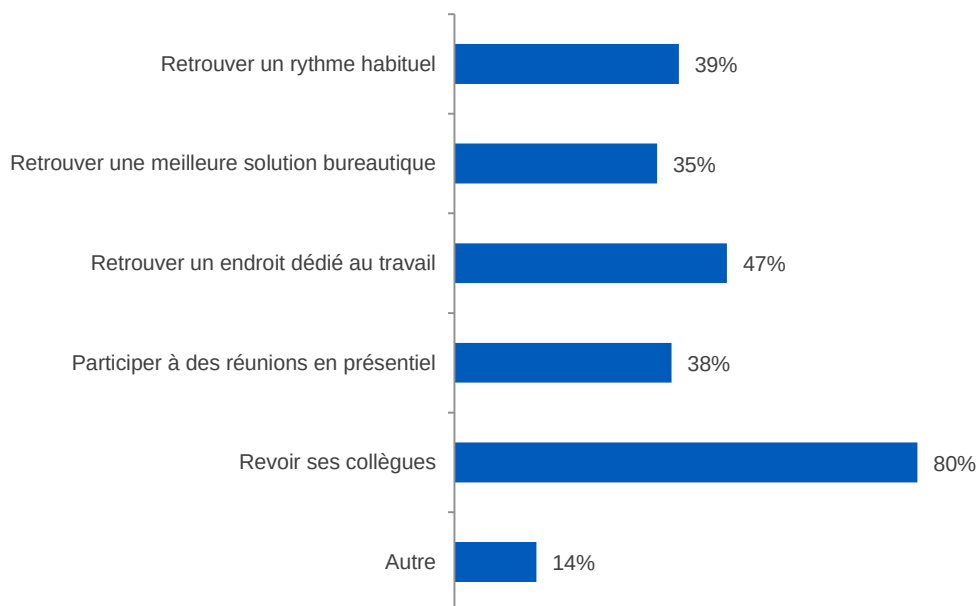
Q25. Avez-vous des craintes à revenir sur votre lieu de travail ?



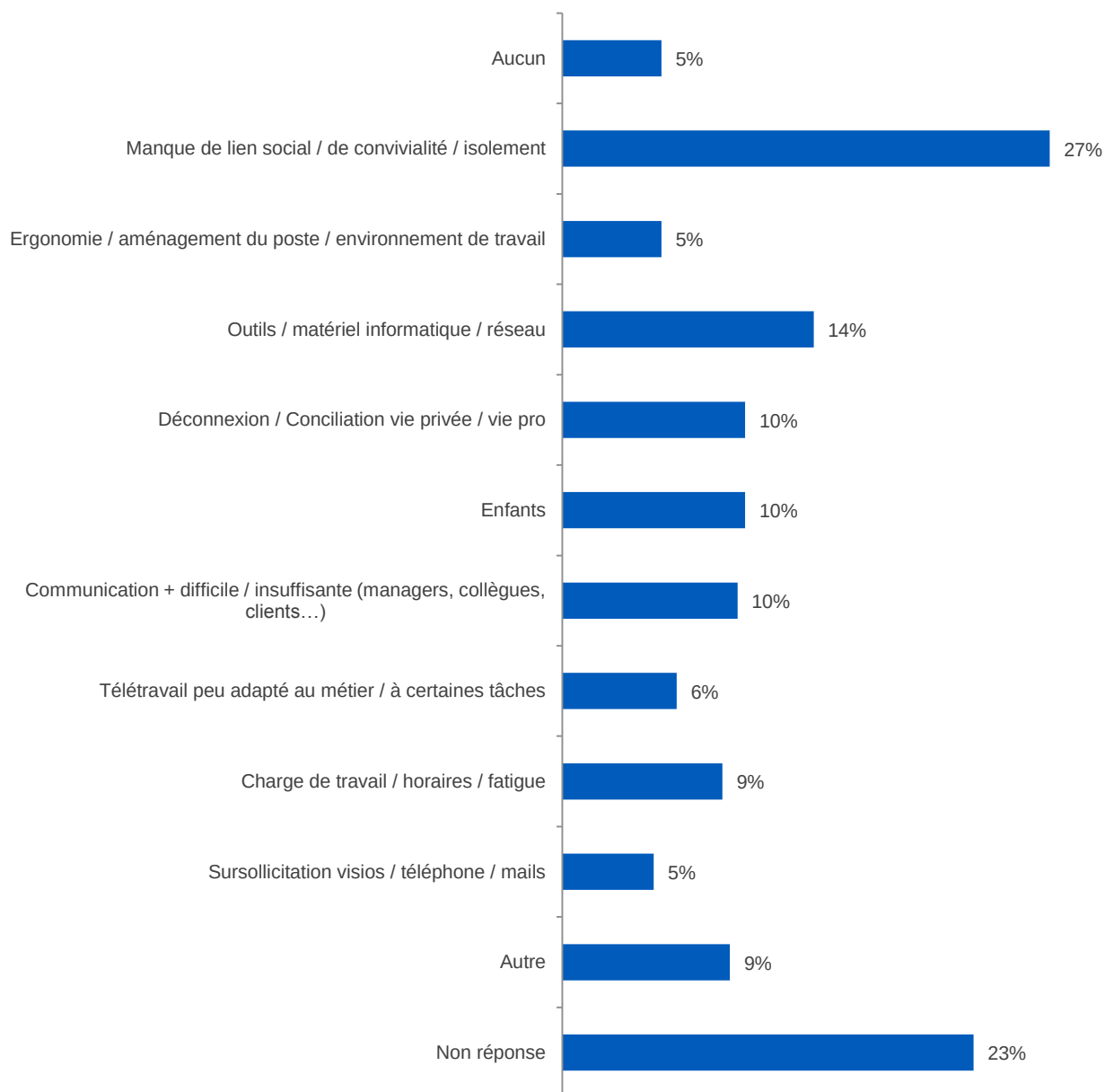
Q26. Si oui, lesquelles (question ouverte) ?



Q27. Quelles sont vos principales motivations pour revenir sur votre lieu de travail (plusieurs réponses possibles) ?



Q29. Quels inconvénients retirez-vous de cette expérience (question ouverte) ?



Q30. Quels avantages retirez-vous de cette expérience (question ouverte) ?

