

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

PROCÈS-VERBAL de la RÉUNION du 8 SEPTEMBRE 2021

N° 9

Direction	P. GORCE, Président V. AMIANT, Adjointe DRH J-L. ROLANT, Président CSSCT E. GANDAR, Responsable CRE B. MORAS, Directeur Régional	Absent Présente Présent (président de séance) Présent en fin de matinée Absent
Membres	M. ZOUAOUI (CFDT) B. PRIEUR (CFDT) D. SIMONNEAU (CFDT) R. MALLARD (CFDT) F. ELISAS (CFDT) J. TANGUY (CFDT) P. DRZEWECKI (CFE-CGC) A. MAUBLANC (CFE-CGC) M. RAPHALEN (CFE-CGC) S. A. BREUIL (CFE-CGC) C. DENIAU (UNSA) V. LE PENNUEN (UNSA)	Absent Présent Présent Présent Présent Présent Présent (secrétaire de séance) Absente remplacée par C. DOUILLARD Présent Présente Présent Présente
Représentants Syndicaux	V. BRAYERE (CFDT) C. MARCHAND (CFE-CGC) Mr SZECHENYI (UNSA)	Absente Présent Absent

11 Votants.

Début de séance 9 h.

Une minute de silence est instaurée en hommage à Benjamin LEPINE décédé ce week-end d'une longue maladie.

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

Vote pour l'approbation du PV de réunion : 10 favorables - 1 abstention

2) Point COVID : Protocoles sanitaires, activité partielle, pass sanitaire et obligation vaccinale

- J-L. ROLANT : Beaucoup d'évolutions depuis la dernière réunion. Situation fin août 2021 :

État des lieux : Depuis le 29 juillet, la situation sanitaire s'améliore : 5 cas positifs : 3 en Centre Val de Loire (1 en cours, hospitalisé), 2 en Pays de Loire (0 en cours), 0 en Bretagne (0 en cours).

Rappel : - Traçabilité à travers le portail Covid.
- Tous les cas/suspensions sont à enregistrer.
- Hiérarchie → D. filière → RH (V. AMIANT).

L'organisation du travail : Dans le protocole national de l'entreprise, depuis le 14/09 il n'y a plus d'incitation au télétravail. Dans l'entreprise, ce qui s'applique dorénavant c'est l'accord télétravail. Les personnes qui le souhaitent doivent faire la demande d'accès au télétravail dans le cadre du nouvel accord.

Les nouvelles obligations : Les textes prévoient une obligation vaccinale pour les professionnels qui exercent dans les établissements de soins. Sont concernés par cette obligation nos salariés qui interviennent en permanence dans ces établissements.

Jusqu'au 14/09, les salariés concernés par cette obligation vaccinale peuvent exercer leur activité en justifiant uniquement d'un pass sanitaire (certificat de vaccination ou résultat négatif d'un examen de dépistage virologique datant de moins de 72 heures.

À compter du 15/09, ils devront prouver qu'ils ont reçu au moins une dose de vaccination et **à compter du 15/10**, il faudra avoir **un schéma vaccinal complet**, c'est-à-dire avec les deux doses, *sauf contre-indication médicale ou un certificat de rétablissement suite à une contamination Covid 19*.

Pass sanitaire :

À partir du 09/08/2021, l'extension du pass sanitaire concerne également les salariés (tout public) qui utilisent des transports longue distance ou qui accèdent à un restaurant (formations, réunions, séminaires...), pass sanitaire à présenter à l'accès des établissements ou transports (numérique ou papier).

À partir du 30/08/2021, concerne tous nos salariés intervenant chez nos clients de type ERP: techniciens, encadrement, DTGP, commerce, QSE, support...). Pass sanitaire à présenter à son manager en version papier ou numérique (établissements culturels, établissements sportifs, Centres Commerciaux suivant Arrêté Préfectoral). Cette obligation ne s'applique que lorsqu'on accède aux espaces ouverts au public. Si on intervient en urgence ou dans les locaux techniques, on est dispensé du pass sanitaire. Ce sont nos clients qui nous préviennent des règles applicables sur leurs sites. On s'assure que nos clients n'exigent rien au-delà de leurs obligations légales.

Le pass concerne également tous les salariés intervenant de façon ponctuelle dans les établissements de soins.

Par défaut, compte tenu de l'ensemble des situations dans lesquelles nous sommes susceptibles de présenter un pass sanitaire, nous considérons que l'ensemble des salariés de Dalkia, à un moment ou un autre de leurs activités, vont être soumis au pass sanitaire. Un certain nombre est soumis à l'obligation vaccinale.

Il y a les règles légales qui s'appliquent et il y a la façon dont on s'assure que l'on répond aux règles pour nos salariés. Tous les salariés sont soumis au moins au pass sanitaire et certains, à l'obligation vaccinale.

L'identification et le contrôle des salariés sont faits par les managers dans le portail Covid selon la fiche réflexe du 30/08. Il s'agit de renseigner pour chaque salarié d'une part à quoi il est soumis (par défaut, au pass sanitaire et le cas échéant à l'obligation vaccinale), et d'autre part de renseigner que l'obligation est remplie.

Lorsque le salarié est soumis à l'obligation vaccinale, le manager est en droit de lui demander de présenter son certificat de vaccination puis d'enregistrer qu'il a contrôlé que le certificat de vaccination est valide. Par contre, nous n'avons pas le droit de conserver une copie du document qui a été contrôlé.

Lorsque le salarié est soumis au pass sanitaire, le manager est autorisé à contrôler le QR Code via l'application AntiCovidVérif. Conformément à la loi, l'application ne donne pas le motif qui rend le pass valide. Pour faciliter les choses et éviter de faire des contrôles réguliers à chaque occasion, et seulement si les salariés en sont d'accord, ils peuvent présenter au manager un justificatif de vaccination : le pass sanitaire sera valable une fois pour toutes.

Sur les modalités de contrôle, il y a eu des maladroites, certains managers ont écrit en disant « envoyez-moi votre certificat de vaccination ». C'est pourquoi les managers ont tous reçu une fiche réflexe pour dire comment les contrôles doivent se passer, et nous sommes disponibles pour les accompagner individuellement si besoin.

Les recensements des situations individuelles sont en cours, ainsi que les cas qui posent un problème (refus de vaccination ou de pass sanitaire). Nous chercherons les meilleures solutions possibles au cas par cas en privilégiant lorsque cela est possible un repositionnement temporaire ou définitif. Lorsqu'un repositionnement n'est pas possible, nous appliquerons toutes les dispositions qui sont prévues par la loi : prise de congé et en tout dernier recours, la suspension du contrat de travail.

Tous les salariés, qu'ils soient ou non concernés par ces obligations, bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux RDV médicaux liés aux vaccinations contre la Covid 19, ce qui n'est pas le cas pour les tests PCR qui doivent être faits en dehors des temps de travail.

- J-L. ROLANT : A date, je n'ai pas en tête de situation de blocage total : les discussions sont en cours.
- C. MARCHAND : Le repositionnement des salariés c'est provisoire, c'est une échéance sur 2 mois en attendant d'autres décrets et d'autres évolutions ?
- J-L. ROLANT : Il peut y avoir des cas où ce changement est une opportunité pour un salarié de changer d'affectation pour découvrir autre chose, ça peut donc être pérenne.

- V. AMIANT : On pourra également être amené à faire travailler ces salariés à temps partiel. Les personnes pour lesquelles aucune solution ne peut être mise en place et qui interviennent ponctuellement dans la semaine sur les EHPAD, effectueront partiellement leur mission en dehors des activités de santé et leur temps de travail sera donc diminué.
- J-L. ROLANT : Cela peut être aussi une discussion avec le client sur le niveau d'exigence requis, ce sera du cas par cas. Il faut avoir à l'esprit que c'est une règle qui s'impose à tous, ce n'est pas l'entreprise qui l'a choisie, on fera au maximum pour être arrangeant, dans la mesure du possible. Mais pour être tout à fait clair, si un salarié est dans un secteur 100 % santé et qu'il ne veut pas en sortir, il est soumis à l'obligation vaccinale qui s'impose à lui. Si il ne fait pas sa part du chemin en se faisant vacciner (et on ne va pas le forcer à le faire), nous mettrons en œuvre toutes les dispositions applicables. Il y aura peut-être des cas un peu difficiles.
- B. PRIEUR : Peut-être que vous ne le savez pas encore, mais il y a des gars dans la région qui refusent absolument à se faire vacciner et ils sont déterminés à aller jusqu'au bout.
- M. RAPHALEN : On m'a demandé verbalement si j'étais vacciné ou pas, sans vérification du pass sanitaire. Dans les secteurs, c'est important aussi que ça soit vérifié.
- B. PRIEUR : C'est un problème de langage car la loi n'autorise pas à demander si on est vacciné par contre, elle demande de fournir un justificatif du pass.
- J-L. ROLANT : Ce n'est pas simple pour les managers. Il faut bien différencier les cas et être précis sur les définitions. L'obligation vaccinale concerne les équipes entières ou bien des gens qui sont 100 % sur les établissements de santé. Ces personnes-là sont soumises à l'obligation et on a le droit de les contrôler et de les enregistrer, ce qui est demandé aux managers. Par contre, on ne doit pas conserver la preuve.
Pour l'obligation vaccinale il faut ouvrir le QR Code ou présenter le certificat de vaccination pour prouver qu'on est vacciné.
Pour les personnes qui interviennent ponctuellement dans les établissements de soins, l'obligation est le pass sanitaire. L'entreprise n'est pas partie prenante dans la vaccination : elle fait tout pour la favoriser, et elle l'encourage mais elle ne peut pas forcer les gens.
- C. MARCHAND : Est-ce qu'il y a une logique aussi de faire la même chose pour les fonctions supports ?
- J-L. ROLANT : Oui. Par exemple, un salarié DTGP ou Commerce peut être amené à aller sur un chantier ou pour une étude ou une visite chez un client de santé, il sera donc soumis au pass sanitaire. Un salarié de la Finance ou d'un autre service support peut être convié à une formation dans un centre de congrès ou un hôtel et donc soumis au pass sanitaire. Donc, tout le monde est concerné mais l'urgence n'est pas sur les fonctions supports.
- B. PRIEUR : Au-delà du 15/09, on va demander aux salariés ne souhaitant pas se faire vacciner de prendre, s'ils le souhaitent, leurs congés et si la personne va jusqu'au bout vous aurez, à un moment donné, une obligation de suspendre le contrat de travail. Pouvons-nous reprendre la procédure pour pouvoir l'expliquer aux salariés. Ils pourront rester jusqu'au 15/11 et après que se passe-t-il ?
- V. AMIANT : Nous venons d'avoir l'information suite au CSE central qui s'est tenu le 6 septembre.
- C. MARCHAND : On a demandé au CSE central qu'un IRP accompagne le salarié lors de l'entretien avant la suspension du contrat de travail.
- B. PRIEUR : Il n'y a pas eu d'opposition de la Direction Générale sur le sujet quoique ce ne soit pas prévu par les décrets. Le 1^{er} entretien doit se faire avec le manager, l'entreprise et le salarié et à partir du 3^{ème} jour, on peut l'accompagner.
- V. AMIANT : Si le salarié ne peut exercer son activité, il peut demander à prendre des congés. A l'issue et tant qu'il ne peut respecter les obligations « COVID », la suspension du contrat de travail s'impose. Ce n'est qu'à la 3^{ème} journée de suspension qu'un entretien est organisé par le manager avec le salarié pour examiner sa situation. La personne peut être suspendue jusqu'au 15 novembre 2021, compte tenu des mesures gouvernementales actuelles.
- B. PRIEUR : C'est important de faire passer le message qu'en cas de difficultés d'application, chaque situation individuelle sera traitée en faisant preuve d'écoute et de bienveillance en privilégiant des recherches de solutions.
- C. DOUILLARD : Pour la vaccination des enfants, a-t-on droit à une absence ?
- V. AMIANT : Pour la vaccination des enfants, les salariés doivent l'effectuer sur leur temps libre. Il n'y a que la vaccination des salariés qui peut être prise sur le temps de travail.

3) Information concernant l'activité des CRE

- E. GANDAR : Les centrales cogénérations de Centre Ouest sont Rennes, Angers, Tours et Orléans. On travaille en étroite collaboration avec J. LECLERE et B. TEXIER à Orléans car il y a une énorme synergie autour de nos sites. La biomasse nous est livrée par semi-remorque, elle est stockée dans des silos et permet une capacité de production de 3 jours environ. Nos sites produisent de l'électricité et de l'eau chaude pour alimenter les réseaux de chaleur qui sont accolés au moyen de production.
Sur ces sites, il y a des arrêtés préfectoraux d'exploitation que l'on doit respecter, notamment en termes d'émission atmosphérique, avec des contrôles réguliers de la DREAL. Un système nous permet d'épurer nos gaz de combustion.
Pour exploiter ces machines, des salariés se relaient en 3/8, 24 h/24 h, 7 j/7. Ces techniciens de quart travaillent seul en poste la nuit et le week-end, ce qui nécessite des compétences spécifiques et pointues. On a mis en place un permis de conduire chef de quart qui permet d'accompagner les nouveaux arrivants dans une phase de formation. La formation se fait par compagnonnage avec un contrôle final qui est fait pas le manager direct du chef de quart.
On a des périodes particulières courtes et intenses (de 9 à 21 jours) d'arrêt technique pour maintenance. On coordonne nos arrêts techniques à l'échelle de nos 4 sites pour éviter d'avoir les 4 sites sur la même semaine puisqu'on utilise les mêmes sociétés pour intervenir sur tous nos sites. Des techniciens peuvent aller sur un autre site pour aider des collègues.
Je travaille avec une assistante qui a un rôle opérationnel et qui est très proche de nos responsables (conduite et maintenance). Un responsable maintenance et un responsable conduite sont à la tête de leur équipe. Cette organisation est identique sur tous les sites. Seul, le nombre de techniciens de maintenance peut fluctuer en fonction des sites et en fonction des activités. Au total, cela représente 42 personnes pour les 3 CRE : Tours, Angers, Rennes. Un poste de chef de quart est à pourvoir sur le site de Rennes. 3 alternants en formation chef de quart ont été embauchés en contrat à durée indéterminée à l'issue de leur formation : 1 à Tours et 2 à Rennes.
Sur le site de Rennes, les résultats ont toujours été bons. Le démarrage d'Angers a été plus chaotique. Pour Tours, le démarrage ne s'est pas trop mal passé.
En 2019, il y a eu des avaries à Rennes et des améliorations sur Angers. 2020 a été une bonne année avec un seul arrêt technique sur le site de Rennes. En 2021, 3 arrêts techniques sur Tours et en 2022, il y aura une requalification de la chaudière d'Angers.
- D. SIMONNEAU : Sur l'aspect commercial, sur le plan de développement de raccordement de nouvelles installations, a-t-on un visu ?
- E. GANDAR : On a des projets par site. Sur Rennes, on a le réseau qui est derrière le CRE qui est actuellement chez Engie et qui arrivera en appel d'offres en 2023/2024. À Angers, on a le développement du réseau d'Orgemont. La phase de commercialisation a commencé avec de bons retours. Malheureusement, on n'a pas gagné La Roseraie. À Tours, il y a toujours un projet autour des Magasins Généraux.
- C. MARCHAND : Au-delà de ces productions, est-ce que c'est une vitrine commerciale de Dalkia parce que les résultats sont bons ? Ce sont de belles opérations industrielles et est-ce que ça peut générer d'autres CRE ?
- J-L. ROLANT : La question posée initialement était de faire un bilan sur l'efficacité de la mise en place d'un Centre opérationnel dédié : la réponse est clairement positive. Sur le rôle de vitrine, il n'y a pas d'autre projet en cours strictement comparable car il n'y a plus d'appel d'offres de même nature. Mais l'expertise acquise est utile sur d'autres projets voisins (production à partir de bois de catégorie B ou de CSR, production de vapeur chez des industriels...).

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

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

- V. AMIANT : Au 31 JUILLET 2021, nous étions **897 salariés** sur la région Centre-Ouest :

CENTRE OPÉRATIONNEL LOIRE ATLANTIQUE – DLA : 97 -1 personne
+2 CDI – AM
-2 CDI – AM (1 mutation vers CE + CHGT AFFECTATION vers DZIPV)
-1 MUTATION ALTERNANT VERS SO

CENTRE OPÉRATIONNEL COTES ARMOR - ILLE & VILAINE – DZISZ : 73 -2 personnes
-1 CDI AM
-1 CDI CADRE (CHGT AFFECTATION DLS)

CENTRE OPÉRATIONNEL VENDÉE - MAINE ET LOIRE – DZIVK : 83 Constant
-2 CDI – AM
+2 CDI - AM (dont 1 CHGT AFFECTATION de DLS => DZIVK)

<u>CENTRE OPÉRATIONNEL FINISTÈRE - MORBIHAN – DZIVS</u> : 63	Constant
<u>CENTRE OPÉRATIONNEL LOIRET – DVA</u> : 124 +3 CDI –AM dont 1 MUTATION de CE vers CO -2 CDD – AM -1 CDD - OUV	Constant
<u>CONCENTRATIONS – BIOMASSE – DZJTE</u> : 47 +2 OUV – CDD +1 CDI - CADRE	+3 personnes
<u>CENTRE OPÉRATIONNEL INDRE - CHER – DZIWI</u> : 54 -1 CDD ALTERNANT - AM	-1 personne
<u>CENTRE OPÉRATIONNEL INDRE ET LOIRE – LOIR ET CHER - DTJ</u> : 81 -2 CDD -AM	-2 personnes
<u>CENTRE OPÉRATIONNEL SARTHE MAYENNE - DZIPH</u> : 58 +1 CDI- AM (CHGT AFFECTATION DLA => DZIPV) -1 CDI – AM (CHGT AFFECTATION DZIPV=> DLS)	Constant
<u>NOUVELLES ACTIVITÉS - DZJHZ</u> : 24 +1 CDI-AM	+1 personne
<u>DIRECTION RÉGIONALE - TOURS - DLS</u> : 193 +1 CDI – CADRE CHGT AFFECTATION DZISZ=> DLS +1 CDI – AM CHGT AFFECTATION DZIPV=> DLS +1 CDI CADRE +1 CDD AM -1 CDI CADRE -1 CDD AM -1 CDI AM CHGT AFFECTATION DLS=> DZIVK -1 CDI AM -2 STAGIAIRES -1 CDI CADRE FIN PE Nature des CDD : 3 pour Surcroît	-3 personnes

- F. ELISAS : Il y a toujours l'Indre-et-Loire avec le Loir-et-Cher dans les effectifs, normalement le département Loir-et-Cher est séparé de l'Indre-et-Loire. Les 2 CDD sont pour l'Indre-et-Loire ou le Loir-et-Cher ?
- V. AMIANT : Il faut qu'on modifie. Les 2 CDD sont pour l'Indre-et-Loire.

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

- V. AMIANT : On a eu **30 personnes** en intérim sur le mois de JUILLET 2021, **10 pour remplacement** et **20 pour surcroît**.

INTÉRIM - Éléments JUILLET 2021

DLA - LOIRE ATLANTIQUE	
DLGHA	2 INTÉRIMAIRES POUR REMPLACEMENT
DLGHS	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT + 1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT
DVED	2 INTÉRIMAIRES POUR SURCROÎT
DLGD	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT + 1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT
DLGHC	2 INTÉRIMAIRES POUR REMPLACEMENT
DTJ - UE 37 - 41	
DLHEA	5 INTÉRIMAIRES POUR SURCROÎT
DZISZ - CÔTES ARMOR - ILLE & VILAINE	
DLGLU	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
DLGO	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
DZIVK - VENDÉE - MAINE ET LOIRE	
DLHRT	1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT

DLGG 1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
DLHRT 1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT

DVA - LOIRET

DVBB 1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
DVBU 1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
DVABB 1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT

DZJTE CENTRE CRE ANGERS

DTJF 2 INTÉRIMAIRES POUR REMPLACEMENT

DZIWI - INDRE - CHER

DVBET 1 INTÉRIMAIRE POUR SURCROÎT
DVBC 1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT
DVBLA 1 INTÉRIMAIRE POUR REMPLACEMENT

4.3 - Point sur les postes à pourvoir, Centre par Centre

POSTES OUVERTS AU 7 09 2021			
CENTRE	POSTE	TOTAL	
COA : LOIRE ATLANTIQUE	Technicien de maintenance	1	
		1	
	Technicien d'exploitation		1
			1
			1
	AEX	1	
Chargé d'affaires travaux	1		
COF : SARTHE MAYENNE	Technicien d'exploitation	1	
		1	
		1	
		1	
COO : COGÉNÉRATIONS BIOMASSE	Chef de quart	1	
		1	
COC : INDRE-ET-LOIRE	Technicien d'exploitation	1	
		1	
COK : BERRY-SOLOGNE	Technicien de maintenance	1	
	Technicien frigoriste	1	
COG : CÔTE ARMOR – ILLE ET VILAINE	Frigoriste	1	
	REX	1	
COH : VENDÉE – MAINE ET LOIRE	Technicien d'exploitation	1	
	Conducteur de travaux	1	
COI : FINISTÈRE - MORBIHAN	Technicien d'exploitation	1	
COS : DIRECTION ET SUPPORT UO	Chargé de clientèle	1	
	Chargé développement commercial	1	
	Ingénieur travaux	1	
	Ingénieur d'affaires industrie	1	
	Chargé méthodes téléphonique/numérique	1	
	Responsable QSE	1	
ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES RÉGION	Attaché méthodes	1	

COD : LOIRET – EURE-ET-LOIR	Frigoriste	1
		1
	Technicien de maintenance	1
		1
		1
	Technicien d'exploitation	1
		1
		1
	Chargé d'affaires travaux	1
	Assistant chargé d'affaires travaux	1
TOTAL		41

- **C. MARCHAND** : De manière assez chronique, on est en sous-effectif de 5 % depuis plusieurs mois. Sur le terrain vis à vis des contrats clients, ça veut dire qu'on est quand même en sous-effectif. L'intérêt c'est de savoir s'il y a des répercussions vis à vis des clients.
- **V. AMIANT** : Dans ces 41 postes, certains sont occupés par des intérimaires, et sur d'autres, nous avons des candidats à qui nous avons fait des propositions, mais tant que le contrat n'est pas retourné signé, le poste reste à pourvoir. Sur les hôpitaux de Chartres, deux techniciens étaient en arrêt maladie et c'était donc compliqué en période de congés. Quand il y a des problèmes d'effectif, on essaie de pallier par des changements d'organisation.

5) Point sur les démissions au 31/08/2021

- **V. AMIANT** : Au 31/08 on a eu 28 démissions sur Dalkia depuis le 1^{er} janvier dont 21 techniciens, avec un âge moyen de 36 ans 1/2 et une ancienneté moyenne de 5ans 1/2.
Sur DVA, 5 démissions, 4 sur DLS et 5 sur les Côtes d'Armor-Ille-et-Vilaine.
En 2020, il y avait eu 43 démissions sur l'année avec un âge moyen de 35 ans 1/2 et 5 ans d'ancienneté moyenne.

6) Point sur le déploiement de l'outil DAC@SHOP

- **J-L. ROLANT** : On avait 4 vagues de déploiement de l'outil Dac@shop, une vague pilote en avril, une vague principale en juin, une vague secondaire qui est en cours et enfin la vague finale qui permettra de boucler le déploiement.

Le dispositif d'accompagnement tel qu'il était prévu : 3 vagues avant bascule de formation et de sensibilisation avec d'abord les responsables de Centre, ensuite les managers et les assistantes puis les techniciens qui avaient déjà accès aux fonctions d'achats dans Oracle. Après la bascule, on vient compléter avec les techniciens qui n'avaient pas accès à Oracle.

La bascule de la vague secondaire est prévue le 20/09. L'avancement du déploiement est d'environ 60 %.

Déjà réalisé ou en cours :

- 76 sessions de formation pour 570 personnes
- 312 personnes formées au 6/09 dont :
 - 74 managers
 - 218 techniciens
 - . 20 autres,
- . - 258 personnes programmées en septembre/octobre (périmètres 18/36/41, 37, 44).

À venir (vague finale) :

- 25 sessions de formation pour les filiales, le Centre CRE et la Région
- 150 personnes à former dont :
 - . 20 managers
 - . 80 techniciens
 - . 50 autres.

Les remontées terrains :

Points forts :

- L'accompagnement local pour le déploiement et la formation de proximité
- Un outil convivial et évolutif
- Des premiers résultats prometteurs.

Points d'attention :

- Un outil totalement nouveau avec quelques problèmes de démarrage
 - Les améliorations attendues en particulier sur l'application mobile et le moteur de recherche (actions en cours avec le développeur).
- M. RAPHALEN : Pour l'avoir utilisé, c'est compliqué. On a beaucoup de mal à trouver le code de la pièce correspondante. Difficile de trouver la bonne pièce dans l'organigramme. On passe énormément de temps. Le gros bénéfice que je vois à cette application, c'est que si un collègue, même sur un autre secteur, a passé la même commande, on va la chercher et on l'utilise.
 - J-L. ROLANT : Il ne faut pas hésiter à faire remonter les problématiques via vos référents (approvisionneurs et P. Lemercier).
 - C. MARCHAND : En cas de bug informatique, y a-t-il un plan B régional pour répondre rapidement au client ?
 - J-L. ROLANT : En principe, c'est pris en compte mais je ne le connais pas. Je poserai la question.

7) Consultation sur l'aménagement des bureaux de "La Chatterie" à St Herblain

- J-L. ROLANT : On a fait appel à un cabinet de conseil et un groupe de travail représentant les filières s'est joint à eux. On a également réuni les salariés pour leur présenter le projet et recueillir les besoins individuels. À la suite de ces travaux, nous avons décidé de rester à St Herblain dans une logique de réaménagement sur 2 étages avec des espaces plus flexibles. On aura l'aménagement détaillé en octobre, puis une consultation en vue des travaux prévus au S1 2022 avec une finalisation juin 2022. À la suite de l'approbation du CSE une présentation sera faite aux équipes.

⇒ Vote pour l'approbation de l'aménagement des bureaux : 7 favorables - 4 abstentions.

8) Information concernant le déménagement de l'agence de Rennes

- V. AMIANT : Le motif du déménagement est lié à la fin du bail et aux souhaits de se rapprocher de Climatelec et de disposer d'une surface de stockage et d'un atelier pour faciliter la préparation des interventions de notre équipe terrain. Les bureaux Dalkia se situeront au 10 rue des Landelles à Cesson Sévigné à compter du 1er Octobre 2021. Surface allouée de bureaux pour Dalkia de 380 m² (cloisonnés avec possibilité de mettre plusieurs personnes par bureaux, 15 bureaux situés au rez de chaussé et 4 bureaux situés au premier étage dont 2 pour BEF), des locaux propres à Dalkia (atelier et zone de stockage de 350 m², local archive, local copieur), des locaux communs avec Climatelec (salles de réunion, salle de restauration, toilettes, douches), ainsi que l'accès au parking (12 places). Les aménagements intérieurs respecteront les plans validés par Dalkia/Climatelec. L'ensemble du personnel des bureaux de Saint Grégoire est concerné, ainsi que 3 collaborateurs de BEF (soit 22 personnes). La distance entre l'agence actuelle et l'agence future est de 14 km en direction de Rennes Sud-Est.
- B. PRIEUR : Le bâtiment, à terme, va accueillir 22 personnes et il n'y a que 12 places de parking.
- V. AMIANT : Il n'y a pas 22 personnes en permanence.

9) Information concernant des interventions programmées sur :

- PONTCHAILLOU les 22 & 23 septembre 2021

Réarmement des CTA après les tests de sécurité incendie. Horaires de 20 h 00 à 00 h 00 et de 0 h 30 à 3 h 00. Repos en journée les 22, 23 Septembre et reprise le vendredi 24 à 14 h 00.

- NORPAPER le 12 septembre 2021

Arrêt, mise en sécurité et préparation de la chaudière vapeur pour l'arrêt technique. Horaires de 17 h à 21 h. Une récupération sera prise dans la semaine des travaux pour respecter le nombre d'heures hebdomadaires.

- CENTRE HOSPITALIER du MANS le 6, 13 et 20 septembre 2021

Intervention en stérilisation pour remplacement des points lumineux défectueux et nettoyage des diffuseurs de soufflage et d'extraction. Horaire de 13 h 00 à 17 h 45 et de 22 h 00 à 01 h 00. Reprise le lendemain à 13 h.

10) Restitution de la Commission Santé Sécurité

- P. DRZEWECKI :

Analyse des accidents de travail : TFI (avec arrêt) : 4,5 – TF2 (avec et sans arrêt) : 22 – TG : 0,07.

Analyse des FAT :

- 2 AT sous-traitant dont 1 avec arrêt
- 3 Accidents de trajet dont 1 avec arrêt
- 9 Accidents sans arrêt
- 3 Accidents bénins portés au registre des Centres concernés.

Sur les 14 AT, 11 sont classés par la Commission. Les AT bénins sont désormais intégrés au suivi de la commission et font l'objet d'une Analyse 5M.

Les missions :

ARS Visites de sites : M. RAPHALEN fait remarquer qu'il n'a pas d'accès à une tablette. 31 ARS ont été réalisées et réparties sur 4 membres de la commission depuis le début de l'année.

Mission Produits piscines : la mission était de recenser toutes les piscines sur Centre Ouest et les produits utilisés. Un support est disponible sur le Drive pour collecter les infos de chacun des sites. P. VIDELLOT a initié le sujet et expérimenté la base avec R. DUMONT, Technicien référent en piscine sur le dépt 44. Le dépt 35 devrait se faire pendant l'été. M. RAPHALEN doit tester sur les dépts 29-56 et L. POTIN sur le 85 pour étendre ensuite au reste de la région et présenter le rapport pour la réunion d'octobre.

Mission STI : le projet est finalisé par F. ELISAS sur la base du travail initié par J. CHAUVIRE suite au problème intervenu sur son Centre.

Mise en situation pratique (phase déploiement) : pour les 16 mises en situation pratique, la production de modes opératoires est formalisée et mise en ligne dans la Communauté QHSE. L'équipe QSE accompagne et relaye aux managers pour mise en situation réelle via causeries terrain. Les kits MESP sont d'ores et déjà utilisables et feront l'objet d'une causerie à minima par secteur.

Point avancement - Kit «Risque déplacement de plain-pied» : 24 Secteurs ont animés une causerie sur les déplacements de plain-pied avec 177 participants. Pour rappel, 30 % des AT de 2020 étaient des chutes de plain-pied et 20 % depuis le début de cette année. Cette action sera mesurée en fin d'année.

Planning journées sécurité : le planning des Journées sécurité Centre Ouest est présenté avec la disponibilité des membres de la CSSCT qui peuvent à l'initiative des QSE ou managers participer aux ateliers ou donner un coup de main lors de ces journées.

Avancement feuille de route 2021 :

- ✓ QVT/RPS : Poursuite et suivi des plans d'actions et accord télétravail.
- ✓ Mises en situation pratiques : 16 modes op. rédigés. Mise en ligne des supports. Accompagnement des équipes à venir (en lien avec PST).
- ✓ Approche Commerce Études (Sensibilisation à la politique santé sécurité) : Session pilote réalisée le 28/06 (9 personnes sensibilisées sur 73).
- ✓ Risque Chute de plain-pied : 24 causeries réalisées (177 participants).
- ✓ Risque chimique : 36 ARS réalisées sur 62 soit 58 %.

Déploiement des règles d'Or 2021 : les kits comprennent :

- ✓ 7 posters (un poster pour chaque règle, un poster récapitulatif reprenant les 6 règles)
- ✓ 1 livret salarié (reprenant des consignes plus précises pour chaque règle d'or)
- ✓ 1 jeu de carte d'animation (jeu de 80 cartes contenant des questions dédiées à chaque règle d'or).

Les livrets règles d'or devront être remis contre émargement à chaque salarié, et des causeries devront être organisées sur chacune des règles d'or d'ici fin 2021. Des champs spécifiques ont été créés dans le portail sécurité.

L'atelier CSSCT du 07/10 sera entièrement consacré aux règles d'Or 2021.

Plan d'actions évaluation Sécurité des sous-traitants : évaluation menée auprès de 173 prestataires sous convention cadre. 5 prestataires ont obtenu une note entre 0 et 20, 27 prestataires entre 21 et 50, 33 prestataires entre 51 et 80 et 108 prestataires entre 81 et 100.

Un point téléphonique sera initié avec les prestataires ayant une note inférieure à 50.

REX Registre des accidents bénins + liste des SST : seuls les accidents n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux peuvent faire l'objet d'une inscription sur le registre dans les quarante-huit heures (non compris les dimanches et jours fériés). A noter que victime et SST devront émarger le registre.

Atelier de travail : Projet de challenge sécurité

Intéresser et mobiliser dans le travail de tous les jours, doit faire l'objet d'une nouvelle réflexion pour tendre vers le 0 accident. A l'issue de cet atelier, la CSSCT préconise la mise en place d'un double challenge sécurité, afin de renforcer/diversifier les outils d'animation sécurité de la Région en valorisant les bonnes pratiques.

11) Questions CSE :

Étant donné la situation dramatique vécue par Mr X, étude des possibilités d'action du CSE, afin de l'accompagner dans les meilleures conditions (aide-ménagère, puéricultrice, nourrice, etc.).

- P. DRZEWECKI : Au niveau du CSE, ce n'est pas dans notre règlement intérieur hormis pour les salariés de l'entreprise. Le CSE peut être soumis au contrôle de l'URSSAF.
- J-L. ROLANT : C'est une situation qui nous touche tous et l'entreprise est à l'écoute des besoins de cette personne, en mettant en œuvre toutes les modalités prévues dans ce cas-là (aide psychologique, congé maternité...). Les demandes complémentaires éventuelles de notre salarié seront étudiées avec soin.

12) Questions diverses :

- Date formation des élus en matière de santé, sécurité et conditions de travail

- J-L. ROLANT : Du 8 au 10 novembre 2021 inclus, non négociable, compte tenu des nombreux reports déjà subis pour cette formation.

- Conditions pour bénéficier de tickets restaurant

- V. AMIANT : Seuls les salariés relevant des fonctions supports sans véhicule bénéficient des tickets restaurant, même si elles utilisent un véhicule ponctuellement pour se déplacer et qu'elles ne se font pas rembourser leur repas. Les personnes en télétravail n'en bénéficient pas.

- Échéancier des subventions du CSE

- V. AMIANT : Mi-février, mi-mai, fin août et mi-novembre.

- Pouvez-vous informer le CSE dès qu'un décès de salarié intervient ?

- J-L. ROLANT : Nous informerons le secrétaire du CSE dès que nous aurons une information de cette nature.

- Décès de Benjamin LEPINE :

- F. ELISAS : Le CSE souhaiterait l'avis de l'instance pour l'envoi d'une gerbe, pour un montant de 250/300€.

⇒ Vote pour l'approbation de l'envoi d'une gerbe : 11 favorables.

- Avis sur le questionnaire sur le fonctionnement du CSE avant diffusion aux salariés

- F. ELISAS : On voulait avoir le ressenti de l'ensemble des salariés sur le nouveau site internet et le fonctionnement du CSE. Pour cela, on propose un Google Form.

⇒ Vote pour l'approbation du questionnaire : 11 favorables.

La séance est levée à 12 h 40.

PROCHAINES RÉUNIONS

Le 29 septembre 2021

Le 27 octobre 2021

Le 17 décembre 2021

Le 17 décembre 2021