

COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT

PROCÈS-VERBAL de la RÉUNION du 25 janvier 2019

N° 1

XXXXXXXXXX

<u>TITULAIRES</u> Mr PERDRIAUD	<u>1er Collège</u> UNSA	<u>SUPPLEANTS</u> /	<u>1er Collège</u> /
<u>TITULAIRES</u> Mme BINET Mr PRIEUR Mme LE PENNUEN Mme DAHYOT	<u>2ème Collège</u> CFDT CFDT CGT CFE-CGC	<u>SUPPLEANTS</u> Mr MEERSCHOUT	<u>2ème Collège</u> CGT
<u>TITULAIRES</u> Mr MARCHAND	<u>3ème Collège</u> CFE-CGC	<u>SUPPLEANTS</u> Mr FELIERS	<u>3ème Collège</u> CFE-CGC

LES REPRESENTANTS SYNDICAUX :

Mr LE ROUSSEAU Représentant Syndical CGT
Mr ZOUAOUI Représentant Syndical CFDT

ABSENTS EXCUSES :

<u>TITULAIRES</u> /	<u>1^{er} Collège</u> /	<u>SUPPLEANTS</u> /	<u>1^{er} Collège</u> /
<u>TITULAIRES</u> /	<u>2^{ème} Collège</u> /	<u>SUPPLEANTS</u> Mr GOURIER	<u>2^{ème} Collège</u> UNSA
<u>TITULAIRES</u> /	<u>3^{ème} Collège</u> /	<u>SUPPLEANTS</u> /	<u>3^{ème} Collège</u> /

LES REPRESENTANTS SYNDICAUX :

Mme LOCHON Représentant Syndical CFDT

6 votants

1 – Approbation du PV de la réunion du 21 décembre 2018

- H. PERDRIAUD : Pour le PV de réunion du 21 décembre 2018
⇒ Pour : 6
Sous réserve des modifications.

2 – Point sur l'emploi

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

2.2 – Point sur les postes à pourvoir, secteur par secteur.

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

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

- V. AMIANT : Au 31 décembre, nous étions 992 salariés sur la région CENTRE OUEST :
 - **Centre Opérationnel Loire Atlantique – DLA** : 112 personnes à fin décembre ; effectif constant.
1 transformation CDD O en CDI AM

Pas de CDD.
 - **Centre Opérationnel Côtes d'Armor, Ille & Vilaine - DZISZ** : 83 personnes à fin décembre ; soit moins 1 personne.
Plus 2 CDI, moins 1 démission, moins 2 licenciements

CDD à fin décembre : 1 pour remplacement.
 - **Centre Opérationnel Vendée, Maine & Loire - DZIVK** : 108 personnes à fin décembre, soit plus 1 personne.
Plus 1 CDD

CDD à fin décembre : 3 pour surcroît et 1 pour remplacement.
 - **Centre Opérationnel Finistère – Morbihan - DZIVS** : 66 personnes à fin décembre, soit plus 1 personne
Plus 1 mutation d'ECB

1 transformation CDD O en CDD AM
1 transformation CDI O en CDI AM

CDD à fin décembre : 3 pour surcroît.
 - **Centre Opérationnel Loiret - DVA** : 77 personnes à fin décembre ; effectif constant

Plus 1 CDD, moins 1 mutation Centre Est

CDD à fin décembre : 2 pour surcroît.

- **Centre Opérationnel Eure & Loire - DZIWA** : 56 personnes à fin décembre, soit moins 3 personnes

Plus 1 CDI, moins 1 rupture période d'essai, moins 3 fins de CDD

CDD à fin décembre : 2 pour surcroît et 1 pour remplacement.

- **Centre Opérationnel Indre, Cher - DZIWI** : 42 personnes à fin décembre ; effectif constant.

Plus 1 CDI, moins 1 fin de CDD.

- **Centre Opérationnel Indre & Loire, Loir & Cher – DTJ** : 111 personnes à fin décembre, soit moins 1 personne

Moins 1 fin de CDD

1 transformation CDI O en CDI AM

CDD à fin décembre : 1 pour remplacement.

- **Centre Opérationnel Sarthe Mayenne - DZIPH** – 70 personnes à fin décembre ; effectif constant

Pas de mouvement.

- **NUCLEAIRE - DZIYP** : 27 personnes à fin décembre, soit plus 1 personne

Plus 1 CDI.

- **NOUVELLES ACTIVITES - DZJHZ** : 24 personnes à fin décembre ; effectif constant

1 transformation CDD AM en CDI AM.

- **Direction Régionale - DLS** : 216 personnes à fin décembre ; effectif constant

Plus 2 CDI, moins 1 démission, moins 1 fin de contrat de professionnalisation

1 transformation CDD AM en CDI AM

1 transformation CDD C en CDI C

CDD à fin décembre : 2 pour surcroît et 1 pour remplacement.

- M. ZOUAOUI : On devait avoir les affectations des alternants ; on ne les a pas.
- *Le Président : Il s'agit d'un oubli. Cette information vous sera communiquée.*
- B. PRIEUR : Les 2 licenciements sur les Côtes d'Armor : quels en sont les motifs ?

- *Le Président : Un licenciement pour faute grave et un pour cause réelle et sérieuse.*

2.2 – Point sur les postes à pourvoir, secteur par secteur.

VOIR TABLEAU

- V. AMIANT : 33 postes au 24 janvier 2019.
- B. PRIEUR : Sur les postes du « nucléaire », ils sont embauchés DALKIA ?
- *Le Président : Oui.*
- C. MARCHAND : Cela concerne un seul site ou les 3 sites ?
- *Le Président : Les 3 sites.*

POSTES A POURVOIR AU 24 01 2019		
CENTRE	POSTE	Total
COA : LOIRE ATLANTIQUE	Technicien d'exploitation	2
	Responsable de site	1
	REX	1
COC : UES 37-41	REX	1
COD : LOIRET	Technicien de maintenance	1
	Technicien d'exploitation	1
		1
COF : SARTHE MAYENNE	Technicien d'exploitation	1
	Technicien d'exploitation	1
COG : COTE ARMOR - ILLE ET VILAINE	Technicien d'exploitation	4
		1
		1
	Technicien de quart	1
COH : VENDEE - MAINE ET LOIRE	Technicien d'exploitation	1
	Technicien de quart	1
		1
COI : FINISTERE - MORBIHAN	Technicien d'exploitation	1
COJ : EURE ET LOIR	Technicien de maintenance	1
	Technicien d'exploitation	1
		1
	Assistant administratif	1
COL : NUCLEAIRE	Responsable de site	1
	Technicien travaux	1
		1
	Chef de chantier ventilation	1
	Dieseliste	1
COS : DIRECTION ET SUPPORT UO	Responsable de territoire	1
COX : ACTIVITES OPERATIONNELLES REGION	Analyste CERU	1
TOTAL		33

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

CENTRES	REPLACEMENTS	SURCROITS
Loire Atlantique	2	
Cotes d'Armor – Ille & Vilaine	1	
Vendée, Maine & Loire		
Finistère, Morbihan	2	1
Région		
Indre & Loire, Loir & Cher	1	
Loiret		
Indre et Cher		
Sarthe Mayenne		
Eure & Loir		1
Nucléaire		1
TOTAL	6	3

- *Le Président : Nous avons donc effacé le volume exceptionnel de postes à pourvoir, pour revenir à notre niveau habituel.*

3 – informations économique et commerciale

4 – Trajectoire financière de la Région Centre Ouest

- B. MORAS : L'année 2018, comme annoncée aura été une année difficile sur le plan financier. Bien entendu, il nous faut comprendre et partager ce qui a été à l'origine de ces écarts, j'y reviendrais, mais aussi comprendre en quoi notre projet régional a été construit pour améliorer nos performances.

En effet, même si notre chiffre d'affaires (PAO) a sensiblement progressé en 2018, l'EBIT 2018 de la Région (sa marge opérationnelle) s'est contractée de près de 9,2 millions d'euros par rapport à la clôture de 2017 et de 9,6 millions d'euros par rapport au budget notifié.

Ces résultats sont notamment dus, aux conditions de démarrage de plusieurs gros contrats, à une sinistralité en forte hausse, par des demandes de pénalités et d'avoirs réclamés par nos clients en forte progression (non respect de certaines obligations contractuelles), à une dérive des dépenses P3.

Nos marges travaux n'ont pas été à la hauteur de ce que nous en attendions.

Le pilotage de nos performances opérationnelles a de surcroît été rendu plus difficile, du fait de la migration de nos outils informatiques de gestion.

Dans un contexte de forte concurrence, nos marges ont été tirées vers le bas, et rendue très difficile la maîtrise des dépenses P2 ainsi que le suivi de pénalités dont le montant cette année se révèle anormalement élevé.

- M. ZOUAOUI : De quels montants sont les pénalités ?

- B. MORAS : 800 000 euros. Une partie dans le nucléaire pour 50 000 environ.
- *Le Président : Ces pénalités ont touché tous types d'affaires.*
- B. MORAS : Et aussi une sinistralité bien plus élevée que les années précédentes. On a un ensemble de facteurs qui ont tous tiré dans le mauvais sens.
- B. PRIEUR : P2 : c'est parce qu'on a passé trop d'heures par rapport aux contrats ?
- M. MORAS : D'une part, et pas nécessairement réalisé l'ensemble de nos engagements contractuels, ce qui s'est traduit par une hausse des pénalités.

Non seulement nous n'avons pas atteint nos objectifs budgétaires, mais nous avons fait moins bien que 2017.

- H. PERDRIAUD : Est-ce que la sinistralité ne va pas être remboursée par les assurances ?
- B. MORAS : En partie, probablement, mais à date, nous avons dû provisionner nos risques, en cherchant à être au plus juste.
- C. MARCHAND : Sur la sinistralité, est-ce que l'on ne peut pas prendre en compte l'inertie d'intervention par rapport au P3 ? Le P3 peut être décalé. Est-ce que cela peut influencer les principes de sinistralité ?
- *Le Président : Pas dans les cas qui ont impacté les comptes de 2018. Les principaux sinistres sont intervenus à la suite d'opérations de maintenance programmée sur des gros moteurs.*
- B. PRIEUR : Je reviens sur les 5,4 de l'exploitation. C'est la première année où on n'avait pas de direction de centre et on est passé à des RCO. Et quand je vois les chiffres, je me demande si on ne s'est pas planté. Nous, sur le terrain, c'était plutôt : j'ai le sentiment que c'était plutôt positif parce que les agences sont devenues à dimension humaine. Mais quand je vois les chiffres, je suis obligé de me poser la question.
- B. MORAS : On a la conviction que c'est un bon choix organisationnel. On est intimement convaincu qu'il va produire des effets.
- B. PRIEUR : On est les seuls en France à fonctionner comme ça.
- B. MORAS : Tout n'est pas transposable d'une région à l'autre. On a un certain nombre de dossiers qui nous ont pénalisé en 2018, mais ils ont un potentiel de marge dans la durée. On ne touchera pas à nos choix organisationnels parce qu'on est persuadé qu'ils sont bons et qu'ils vont tirer dans le bon sens.
Il ne s'agit pas de mettre en cause telle ou telle filière, nous sommes tous responsables de ces résultats.
- C. BINET : Par rapport au litige que l'on a en biomasse avec Bois Chauds du Berry, est-ce que cela a beaucoup impacté ?

- B. MORAS : Ce risque a été provisionné de manière raisonnable, mais il pèse significativement dans nos comptes.
- *Le Président : Si certaines décisions de gestion étaient davantage partagées avec l'ensemble des expertises concernées, nous ne nous exposerions pas aussi inutilement.*
- B. PRIEUR : Il faut qu'il y ait plus d'échanges.
- B. MORAS : Il n'y a donc pas une mais des raisons qui ont conduit à ces écarts. Fort heureusement, un certain nombre d'entre elles sont non récurrentes.

En termes de perspectives, nous devons rejoindre au plus vite la trajectoire de notre plan à moyen terme (PMT), c'est à dire retrouver les niveaux de marge opérationnelle (EBIT) que nous nous sommes fixés, et que nos activités produisent un cash positif, pour pouvoir financer nos prochains développements.

- H. PERDRIAUD : De -20,6 millions de cash en 2017, on passe à moins -7,2 millions. Et on prévoit en 2019 de revenir aux alentours de +14 millions. Cela veut dire que l'on ramène 21 millions en une année ?
- *Le Président : Le Cash est aussi lié au montant de nos investissements, il n'est pas uniquement lié à l'évolution de nos dépenses opérationnelles. Comme évoqué à plusieurs reprises, nous terminons un cycle de forte croissance au cours duquel nous avons beaucoup investi. En diminuant le volume de nos investissements, nous favorisons mécaniquement le retour à un cash positif.*
- B. MORAS : S'agissant de 2019, et des années suivantes :
Nous avons décidé de renforcer le suivi de nos performances opérationnelles. 4 points de rendez-vous par an auront lieu avec les managers les DAC, les RCO, les REGP aux bornes de chaque Centre ou filiale. Ils seront accompagnés de leur contrôleur de gestion. Nous consacrerons du temps pour analyser leurs résultats et pour qu'ils nous expliquent comment ensemble, ils entendent challenger leurs objectifs.
Cela va consommer un peu de temps, mais nous pensons que ceci est absolument nécessaire.
Par ailleurs, une dizaine de grosses affaires seront mises sous observation, pour que nous puissions en affiner le pilotage tout au long de l'année.

Dans le même temps, nous avons demandé aux managers concernés de serrer les dépenses et lorsque nous aurons retrouvé une meilleure compréhension de l'évolution de nos flux financiers, nous pourrons décider d'investir ou pas. Cela concerne toutes les filières.

S'agissant des pénalités et des avoirs, je souhaite désormais les valider, pour bien m'assurer que nous en tirons réellement les conséquences nécessaires, en interne, comme vis-à-vis de nos clients.

La fiabilité de nos analyses nécessite que le pointage des heures soit réalisé avec plus de précision. Manifestement, il y a eu des rattrapages en fin d'année. Il nous faut des données fiables et exploitables tout au long de l'année.

Enfin, notre priorité est donnée à la marge, pas au chiffre d'affaires. Il est donc indispensable que nos chiffrages soient robustes, et qu'ils permettent de couvrir l'ensemble de nos coûts. Les volumes d'heures nécessaires pour exploiter nos contrats doivent être validés par les Opérations en amont de la remise d'offre. Cela se fait déjà, mais pas partout.

- L. FELIERS : La réunion de revue d'offre, même téléphonique, permet de valider les hypothèses d'étude et la proposition commerciale avec le responsable de l'exploitation.
- V. AMIANT : Est-ce que c'est fait partout ?
- B. MORAS : On pense que ce n'est pas fait partout.
- L. FELIERS : La formalisation que constitue un point trimestriel permettra d'augmenter notre réactivité si on constate des anomalies ponctuelles ou des dérives.
- B. MORAS : Le message que nous faisons passer, c'est que nous ne faisons pas la course au Chiffre d'Affaires. Signer des affaires qui sont dès le départ en perte pose nécessairement une difficulté, sauf si on s'oblige derrière à recomposer des marges par exemple en générant de l'activité P6.
- L. FELIERS : Lorsque nous dépendions de Véolia, l'approche commerciale de l'industrie était celle d'un partenariat, avec parfois pour les gros industriels, la création de filiales communes. Le pilotage était de la responsabilité de Dalkia, mais l'industriel était partie prenante. Cette approche commerciale des clients industriels est-elle encore d'actualité chez Dalkia ?
- B. MORAS : Chaque fois que l'on peut associer l'industrie c'est mieux et on est dans cette vision-là. C'est un peu l'esprit de ce qui a été fait à Brest, avec une collectivité locale. Mais les industriels ne veulent pas toujours être associés financièrement. Dans ce cas, nous devons impérativement nous protéger contractuellement.
- B. PRIEUR : Si on ne peut pas être partenaire avec un industriel, il y a toujours une part de risques et on y laisse des plumes.
- B. MORAS : Il y a des industriels chez qui nous sommes présents depuis longtemps et avec lesquels ça se passe bien.
- S. MEERSCHOUT : 2019 ne sera pas une année sereine si on se plante sur les objectifs, cela pourra tout remettre en cause sur les ambitions jusqu'à 2021.
- B. MORAS : Tout remettre en cause, non, mais cela peut nous contraindre à réduire nos investissements. 2019 est une année importante et cela concerne tout le monde.
- C. DAHYOT : Est-ce que l'on pourrait faire une analyse des affaires à l'échelle nationale avec plusieurs lots répartis sur les régions. Aucune région ne fonctionne de la même façon et on peut perdre facilement des contrats.

- B. MORAS : Le changement depuis cette année, c'est qu'a été créée une direction « grands comptes » à Paris.
- C. DAHYOT : Je pensais aux dossiers d'appels d'offres qui vont sortir où plusieurs régions seront concernées.
- B. MORAS : Il y a plus d'homogénéisation que par le passé parce que l'on a des méthodes de calculs communes. Il y a toujours un risque d'autant que les marges sont tirées.
- M. ZOUAOUI : Lorsque je vois le dispositif qui va être mis en place afin de réduire les charges P2, P3, P1 et P6, cela m'effraie dans le sens où cela risque de redescendre à la « verticale ». Les secteurs sont déjà au taquet sur le P1 et le P2, je rappelle qu'une enquête a été faite sur les risques psycho-sociaux qui n'était pas satisfaisante, il faudrait donc être vigilant aux directives données qui redescendent sur le terrain.
- *Le Président : Renforcer notre pilotage opérationnel est de bon sens. C'est d'ailleurs une demande largement exprimée par les managers. Retrouver des marges de manœuvre, et notamment des marges de manœuvre financières sera en tout état de cause facilitant en termes de QVT. Les équipes opérationnelles veulent exploiter leurs contrats avec des moyens adaptés et ne pas subir des engagements qu'ils savent ne pas pouvoir tenir. Le message qui vient d'être rappelé que priorité est donnée à la marge est absolument déterminant.*
- B. MORAS : En P2/P3, c'est déjà revenir à la situation de 2017.
- B. PRIEUR : Sur le terrain, le personnel a fait beaucoup d'efforts depuis 2018. L'année a été relativement marquée et quand on voit les résultats, l'effort n'a pas été payant.
- *Le Président : Notre région est en écart certes, mais pas toutes les régions. Il faut aussi que l'on soit modeste, que l'on balaie devant notre porte. Ces écarts, nous les avons construits, pas volontairement bien sûr, mais il faut que l'on corrige ce qui en est à l'origine. Ceci concerne tout le monde.*
- B. PRIEUR : Sur le P3, vous n'avez pas un technicien qui va vous réclamer du P3 ; chez nous, on a doublé les dépenses P3, mais on s'est retrouvé à les faire dans l'urgence et on est au bout du bout. Le client n'est pas satisfait, mais à un moment, cela n'a pas de sens. Aujourd'hui, il y a un manager et une équipe et il faut que ce soit une équipe et qu'on se dise les choses, les bonnes et les mauvaises. Il faut les associer à cela.
- M. ZOUAOUI : C'est une bonne initiative que le technicien soit associé à la revue d'offre.
- *Le Président : On est complètement d'accord.*
- C. MARCHAND : Actuellement, on va optimiser un ensemble d'existant. Nous sommes une entreprise de services dans un secteur concurrentiel. Notre interrogation, c'est que l'on ne va pas toujours regarder dans le passé, mais il y a des exemples où on arrivait à se démarquer des autres services technologiques et actuellement, comment peut-on se repositionner sur ces fameuses niches technologiques, se démarquer de la concurrence ?

Notre inquiétude : a-t-on les moyens de retrouver ces marges de manœuvre des années précédentes ?

- *Le Président : Nous ne disposons pas d'une solution technologique qui nous permettrait à elle seule de faire la différence sur nos marchés. Nos concurrents sont d'ailleurs dans la même situation. Ce que nous ne pouvons apporter par la technologie, nous devons l'apporter par une gamme et un niveau de service différenciant. Nous avons 2 batailles à gagner, celle de la marge et celle de la satisfaction client.*
- C. BINET : Les clients veulent payer de moins en moins cher. Comment faire par rapport à la concurrence ? Vendre à bas prix les installations où on n'a pas les heures ?
- *Le Président : Entre nous, nous nous disons souvent que nous faisons de la sur qualité. Si tel était le cas, nos clients seraient satisfaits, car ils obtiendraient un niveau de service au-delà de ce qu'ils attendaient. Cependant, leur satisfaction n'est pas en hausse, elle est en baisse. Peut-être qu'en fait, nous ne délivrons pas exactement ce qu'ils attendent. Sur ce point, nous devons demeurer modestes et en mouvement.*
- B. PRIEUR : Si le client est satisfait et que nous, techniquement, on est satisfait, vous ouvrez aussi la porte pour vendre du P6.
- B. MORAS : Cela redonne de la crédibilité à notre chantier. On a beaucoup de travail sur 2019 et beaucoup de raisons pour penser que l'on va s'améliorer rapidement. C'est un message optimiste.
- C. BINET : Est-ce que, éventuellement, une application pour Smartphone pour l'espace client pourrait être un plus ? Cela pourrait être quelque chose que nos clients attendent.
- *Le Président : Pourquoi pas ?*
- B. MORAS : Je vais poser la question. Je ne sais pas bien répondre, mais c'est une bonne idée.
- C. DAHYOT : Est-ce que c'est le fait qu'il y a eu plus de turn-over chez les managers, et les changements de logiciels importants, qui nous ont pénalisé sur l'année 2018 ?
- B. MORAS : Je pense aussi car 2018 a été une année de changement. Cela a été une année à bien des égards très particulière.
- *Le Président : C'est si vrai que nous avons recruté 249 personnes sur cette seule année.*
- B. MORAS : On peut vous assurer de notre engagement pour que les choses progressent à très court terme.

5 – Modification du règlement des ASC

- H. PERDRIAUD : Pour parler de cela, il faut parler du rattrapage des chèques Noël qui fait partie du **point 11. On va donc répondre en même temps à la question 11.**
- **Combien de salariés n'ont pas bénéficié des chèques Noël adultes ?**
140 personnes n'ont pas bénéficié des chèques Noël adultes.
- **Pour quel motif n'ont-ils pas bénéficié de ces chèques ?**
 - 60 qui n'ont pas rempli de fiche n° 1 en 2018, donc qui n'étaient pas éligibles.
 - 80 qui n'étaient pas créées dans la base du CE. Donc, on a créé ces 80 personnes.

Cela fait un montant de **15.400 €** (140 personnes x 110 €).

Les 80 personnes sont des personnes qui ne se sont jamais présentées au CE sur les 240 nouvelles embauches de cette année.

Parmi ces personnes, nous y trouvons certaines qui ont 20 ans d'ancienneté et qui n'ont jamais rempli la fiche n° 1. Cela veut dire qu'elles ne sont pas enregistrées sur PROWEB. Dans nos conditions d'attribution des 110 €, nous avons décidé que la date limite d'inscription était au 30 septembre (avec 6 mois d'ancienneté).

Après vérification auprès du cabinet d'Avocats, ce n'est pas bon. C'est 6 mois à partir de la date d'évènement, donc, cela rattrape des gens qui, à fin novembre, avaient 6 mois. C'est la date de commande qui compte.

Dans le règlement, on a modifié la date de validité de la fiche n° 1. On l'a repoussée jusqu'au 30 novembre, ce qui va nous amener des soucis pour les chèques de Noël.

La personne aura jusqu'au 30 novembre pour nous faire parvenir sa fiche n°1. Si elle a des enfants, il y aura vraisemblablement des rattrapages par la suite car nous commanderons les chèques le jour même.

- *Le Président : Il faut donc que vous disposiez d'une enveloppe budgétaire pour prendre en compte ces nouveaux dossiers.*
- V. LE PENNUEN : Les fiches n°1 que nous avons reçues avant la commande fin novembre, nous les avons saisies.
- H. PERDRIAUD : Le matin de la commande, nous enregistrons encore des fiches n° 1 de retardataires. Là, on est à jour sur les tableaux que l'on nous a donnés pour l'effectif 2018. Sur PROWEB, on a tout le monde.
- C. BINET : Ces gens-là (les 80) ont reçu le règlement du CE ?
- H. PERDRIAUD : Non. Nous pensions que lorsque la personne arrivait chez DALKIA, ses collègues lui parleraient du CE et de la fiche n°1. Ils discutent quand même entre eux.

Dorénavant, nous allons créer systématiquement les personnes qui arriveront, mais là où on a un problème, c'est pour la RGDP. J'enregistre tout, nom, prénom, adresse, adresse mail, téléphone, etc. Il me faut l'autorisation du salarié.

- *Le Président : La RGDP n'est pas faite pour nous interdire de remplir nos missions. Elle crée des droits pour que chaque client, chaque usager d'un service puisse avoir accès à ses données, puisse savoir ce que le fournisseur compte en faire, qu'il puisse y apporter des corrections, en limiter ou supprimer l'usage.*
- H. PERDRIAUD : Il y a des personnes qui nous répondent « non ». Alors, je ne sais pas ce que je dois faire de ces dossiers, car la majorité de nos activités passe par un sous-traitant.
- *Le Président : Si quelqu'un ne veut pas qu'on se serve de ses informations personnelles, il faut lui expliquer que cela risque de le priver d'une partie de ses droits aux ASC.*
- H. PERDRIAUD : Il va falloir que je me rapproche de la personne RGDP du siège. Lors d'une réunion à Paris, j'ai cru comprendre que la RGDP DALKIA Entreprise prévalait sur le CE.
- *Le Président : Les salariés éligibles aux activités sociales et culturelles doivent pouvoir fournir au Comité ou à ses fournisseurs, des données personnelles nécessaires à ce seul usage en ayant la garantie que ces données ne seront pas utilisées à d'autres fins. Les salariés doivent comprendre que ces données sont transmises au prestataire (MEYCLUB). Ils ont certes la possibilité de refuser ce partage de données mais dans ce cas, ils ne bénéficieront plus des œuvres sociales.*
- H. PERDRIAUD : Je ne vais pas m'amuser à faire des distributions « à la carte ».
- C. BINET : On ne pourrait même pas le faire.
- *Le Président : Je pense qu'il appartient au Comité de l'expliquer clairement aux salariés. Les chèques cadeaux sont nominatifs et distribués à partir du site informatique de MEYCLUB. Donc, si des salariés refusent de transmettre quelques données personnelles que ce soit, alors cette distribution devient impossible.*

L'écart budgétaire est de 15.400 € ? Le CE dispose-t-il de cette somme ?

- H. PERDRIAUD : Oui, nous les avons.
- V. LE PENNUEN : Nous avons toujours le montant de la dévolution que nous n'avons pas utilisé.
- *Le Président : Par contre, pour les années futures, le nombre de salariés éligibles aux ASC va augmenter. Il faut donc que vous le preniez en compte dans vos prévisions d'activité et dans vos simulations budgétaires.*

- H. PERDRIAUD : Ce que m'a préconisé le cabinet d'avocat en ce qui concerne les Noël adultes, du fait que ce soit exceptionnel et que ce n'est pas inscrit au règlement, c'est qu'il faut que le prochain bureau (CSE) les appelle et leur demande les termes qu'il faut mettre pour l'attribution de ces chèques adulte.
- H. PERDRIAUD : Vous nous envoyez quand la dotation ?
- V. AMIANT : Dès lors que la DRH nationale nous aura communiqué le montant définitif à vous verser sur la base du compte 641. Nous demeurons dans l'attente de leur réponse.
- B. PRIEUR : S'il y a des personnes qui ne veulent pas donner leurs informations personnelles, on sera bien obligé de trouver des solutions.
- H. PERDRIAUD : On verra en temps et en heure.
Qui est favorable à la modification du règlement intérieur. Modification des dates de validation des chèques adultes, soit à la date de la commande, et non plus la date limite du 30 septembre.
⇒ Pour : 6.
- V. LE PENNUEN : Comme l'année passée, nous renouvelons les chèques vacances pour les nouveaux retraités qui partent entre fin janvier et fin mars 2019.
- H. PERDRIAUD : Le règlement sera mis en place dès début de semaine prochaine.

6 – Information concernant les horaires de travail sur le contrat CTF de Chinon

- V. AMIANT : Vous avez reçu la note d'information avant la réunion. 2 personnes interviennent du lundi au vendredi, et peuvent intervenir le samedi et le dimanche, à la demande.
Un intervenant travaille lundi, mardi, vendredi en journée et samedi, dimanche et jours fériés le matin, soit 30,5 heures par semaine.
Des difficultés techniques liées au démarrage des installations et des besoins d'interventions complémentaires nécessitent de renforcer l'organisation pour répondre aux exigences d'exploitation. L'équipe de 3 personnes à temps plein va intervenir selon un planning différent chaque semaine, avec une rotation sur 3 semaines (détail donné en séance).
- H. PERDRIAUD : Donc, le samedi et dimanche matin, ils seront présents sur site et plus d'astreinte.
- V. AMIANT : Concernant les conditions de rémunération, des dispositions spécifiques existent sur le nucléaire, compte tenu des particularités et du besoin de réactivité.

7 – Information concernant l’organisation mise en place sur les CRE de Rennes et Angers

- *Le Président : Nous avons réfléchi à la manière d’organiser les sites de Rennes et d’Angers.*
- V. AMIANT : Présentation en séance de la nouvelle organisation DBA/DBR définissant la nouvelle organisation entre le CRE d’Angers et de Rennes.
Un Chef de site pour ces 2 CRE. Le grand changement, c’est qu’il y a 2 responsables de conduite.
Présentation des rôles et responsabilités du responsable de conduite, du responsable de maintenance et du responsable de site.
Cette organisation doit permettre de mieux partager entre ces deux CRE.
- M. ZOUAOUI : Pourquoi vous ne nous l’avez pas transmis ?
- V. AMIANT : La présentation va vous être transmise.

8 – Information concernant les nouveaux schémas d’organisation des pôles d’astreintes pilotes et les conséquences associées

- *Le Président : Nous allons progressivement mettre en place les dispositions de l’accord astreinte. Afin de mieux en évaluer leurs impacts, nous avons décidé de procéder à trois expérimentations pilote.*
- V. AMIANT : La commission va se réunir le 8 février.
- C. MARCHAND : Je ne pourrai pas assurer cette commission. Je suis en train de voir pour déléguer. Cela devrait se faire à distance. J’attends leur retour.
- *Le Président : Je vous propose de vous coordonner avec Mme Amiant. Il faudra également que nous testions la nouvelle FREP.*
- V. AMIANT : Les 3 secteurs retenus pour cette expérimentation sont: DLHT (Hôpital d’Angers) – DLHRA (Hôpital de Cholet) – DLVB (Nogent le Rotrou). A partir du 7 février, ils vont se mettre en situation de tester ces accords. Ils ont qualifié leurs pôles d’astreinte en distinguant les pôles à forte sortie – à faible sortie – et les autres.

En fonction des organisations d’astreinte, des horaires de travail sont définis. Je vous les ai d’ailleurs mis en rappel.

Ces horaires de travail sont donc mis en place à partir de cette date. Cette nouvelle organisation est donc renseignée sur la FREP et l’intégration des données saisies par le technicien se fera de manière automatique.

Les assistantes d’exploitations vont être formées sur ces nouvelles FREP qui sont hebdomadaires (temps de repos hebdo, etc...).

- H. PERDRIAUD : Est-ce que l'on peut avoir une copie de la nouvelle FREP ?
- *Le Président : Oui naturellement, il faut que vous en disposiez avant la date de la Commission.*
- M. ZOUAOUI : Il y a une commission, mais on nous a déjà demandé, la semaine dernière, de définir en réunion secteur un schéma d'organisation SIU.
- *Le Président : Pour l'instant, rien n'est validé. Les managers cherchent simplement à partager de l'information et à recueillir des avis. Cela fait partie de leurs prérogatives.*

9 – Information concernant les démissions

- V. AMIANT : Vous vouliez avoir un point sur les démissions 2018 : 40 démissions, soit plus +60 % par rapport à 2017.
- *Le Président : Nous avons enregistré beaucoup de démissions sur le premier semestre 2018, beaucoup moins sur le second.*
- V. AMIANT : Il y a des centres qui sont plus impactés que d'autres, mais le nombre de salariés est aussi plus important.
Partie Est : Chartres : 7 démissions,
DTJ : 8 démissions.
Ce sont des endroits où on a d'ailleurs du mal à recruter.
Il y a beaucoup d'appels de la part de la concurrence.

Détail des démissions, en tranche d'âge :

11 entre 20/31 ans,
14 entre 31/40 ans,
12 entre 41/50 ans,
3 entre 51/60 ans.

Au niveau de l'ancienneté, ce sont plutôt des salariés qui sont arrivés assez récemment :

19 démissions entre 0 et 5 ans,
11 démissions entre 6 et 10 ans,
8 démissions entre 11 et 20 ans.

- B. PRIEUR : Je pense que l'on doit affiner un peu plus le recrutement parce qu'on n'en a pas toujours pour notre argent sur le terrain.
- V. AMIANT : Les générations Y et Z ont tendance à zapper. Ils veulent pouvoir évoluer très vite.

- *Le Président : Cela n'est pas si simple, mais sur le principe, vous avez raison. Nous souhaitons en 2019 mettre en place des points carrières délocalisés. Nous verrons à l'usage si ceux-ci permettent de mieux prendre en compte les attentes de certains salariés, et si cela a un impact sur le taux de démissions.*

10 – Consultation sur le plan de formation 2019 et synthèse de la commission

- C. MARCHAND : Commentaires et lecture de la réunion qui s'est tenue le 14 janvier dernier. Compte-rendu annexé au PV.
- *Le Président : Consultation. Qui émet un avis favorable sur le plan de formation 2019 ?*
⇒ Favorable : 6.

11 – Infos CE

Chèques Noël adultes

- **Combien de salariés n'ont pas bénéficié des chèques Noël adultes ?**
- **Pour quel motif n'ont-ils pas bénéficié de ces chèques ?**
- **Après délibération, demande de vote afin de régulariser ces situations ;**
- H. PERDRIAUD : Point traité avec le point 5 ;

12 – Questions diverses

12.1 – Prime exceptionnelle

- V. AMIANT : Une décision unilatérale est faite au niveau national. Elle est obligatoire pour obtenir les exonérations de charges et d'impôts. Une question a été formulée en DP à ce sujet.

12.2 – Box internet CE

- H. PERDRIAUD : Nous avons changé la box internet qui a rendu l'âme et avons remis en état de fonctionnement les 3 téléphones du CE.

Prochaines réunions :

MARDI 26 FEVRIER 2019

VENDREDI 29 MARS 2019

VENDREDI 26 AVRIL 2019

VENDREDI 24 MAI 2019

VENDREDI 28 JUIN 2019

COMMISSION FORMATION DALKIA Centre-Ouest

Lundi 14 Janvier 2019 - Acticampus TOURS

Etaient présents les membres de la Commission Formation suivants :

Ch. MARCHAND – *Synthèse et rédaction*

B. PRIEUR

H. PERDRIAUD

C. MARIÉ – RRH, en charge de la formation

V. AMIANT – Adjointe DRH

Copie pour info : P. GORCE – DRH,
Sandy Meerschout.

A : Réalisation du Plan de Formation 2018

Dans le prolongement de ce que nous avons écrit en septembre 2018, nous avons finalement un plan 2018 réalisé à 98 % du budget prévu, pour un nombre d'heures de formation qui est de 120 % du prévisionnel.

B : Projet de Plan de Formation 2019

La Note d'Orientation Formation 2019 s'inscrit dans une continuité des 4 piliers de Cap Dalkia.

L'effort est perceptible puisque le budget prévu est de 3 % de la Masse Salariale.

Soit 534 k€ (418 k€ en 2018), dont une réserve hors plan de 45 k€.

Comme l'an dernier : 2,9 jours de formation en moyenne par salarié.

REPARTITION ET AVANCEMENT DES JOURS DE FORMATION PAR DOMAINE

Prévention Sécurité

Domaine toujours important mais plus équilibré à 37 % du budget (43 % en 2018) comprenant 28 % sur l'aspect sécurité réglementaire.

Avec un gros accompagnement sur les outils d'analyse des risques.

Technique

Domaine représentant 36 % du budget de formation 2019 (31 % en 2018).

Notons qu'Infinity est réparti sur plusieurs domaines techniques : efficacité énergétique, électricité, froid (nouveaux fluides frigo), traitement des eaux, vapeur.

↪ **Transverse**

Ce domaine représente 10,5 % du budget de formation, (7,5% en 2018).
Des gros postes avec les outils : Sigma ; le juridique, les parcours managers.

↪ **Management**

Ce domaine représente 12 % du budget de formation avec le management de première ligne (complément en Hors plan /prises en charge région pour l'accompagnement de la ligne managériale dans le cadre de Cap Dalkia IP 3.1 et suite à l'Enquête nationale QVT), ainsi que les formations SHERPA et LEAD.

↪ **Développement commercial**

Principalement du marketing, et les outils commerce associés : CRM 360° (Portail client).

REPARTITION PAR EFFECTIF

↪ **Par catégorie Socio-Professionnelle**

Pas de déséquilibre notable.

↪ **Par Sexe**

Idem que 2018 : Le Budget formation penche en faveur des hommes, compte tenu des projets INFINITY et des évolutions d'organisation et d'accompagnement qu'il convient de faire et qui s'adressent plus particulièrement à la filière opération. Diversité : 66 % de femmes seront à priori formées, contre 64 % en 2018.

↪ **Par Age**

Pas de déséquilibre notable.

REPARTITION PAR DISPOSITIF

↪ **Par Catégorie d'Action**

Idem 2018 : L'adaptation et l'évolution dans l'emploi représente toujours $\frac{3}{4}$ des formations dans lesquels on retrouve le déploiement d'INFINITY.

↪ **CPF : COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**

Grosse évolution espérée en fonction de l'utilisation des heures de formations personnelles des collaborateurs. Les salariés doivent devenir davantage acteurs de leur formation. Surtout compte tenu des financements clairement impactés. Moins d'heures prévues car moins de parcours qualifiants qu'en 2018.

Mais sont éligibles : les formations Cœurs de métiers, bureautiques, linguistiques. Deux parcours longs sont prévus en 2019 (un parcours animateur QSE et un master management).

- ↳ **Parcours de formation adossés à une évolution professionnelle actée ou à venir**
17 parcours prévus (21 en 2018).

NOUS NOTONS :

- 2019 : Année d'investissement. La réforme de la formation impacte la capacité de refinancement donc il faut être novateur, tabler sur l'autonomie grâce aux applications smartphone et e-learning. Tabler sur la qualité des formations. Formations pendant et hors temps de travail : Co-investissement plus marqué avec réelle implication des salariés. C'est une manière de sécuriser aussi les engagements. Et les cursus de formation seront organisés parfois sur deux ou trois années. Les CPF seront sollicités pour les parcours professionnels.
- Les offres du Campus restent à consolider selon les disponibilités des formateurs (actuellement le Campus recrute). Ces formations impliquent de maîtriser les prérequis et d'effectuer les formations e-learning en amont pour que le cursus soit optimum.
- Il y a des besoins réels de maîtrise de la HTA, compte tenu de la fréquentation des salariés sur ces installations.
- Rappel important : L'accord QVT et les résultats de l'enquête qui a suivi, ont mobilisé la région pour effectuer un accompagnement auprès des managers : cet accompagnement sera pris en charge en Hors Plan.
- L'outil 360° Portail Client (qui intègre aussi la base de données ACR) permet une meilleure synergie Commerce-Opération avec une visibilité pour les clients. Cette transparence vis-à-vis des clients nécessite de bien maîtriser l'outil et d'être rigoureux.
- La formation spécifique pour les futurs retraités prévue à partir de 58 ans pourra être davantage lissée puisque la date de départ à la retraite est repoussée par les textes de loi.
- Le problème de l'augmentation du « turn-over » peut être partiellement maîtrisé en étant plus attentif aux souhaits de carrière des salariés.
- L'augmentation du qualitatif des formations et donc leurs optimisations, dépendront d'une vision prospective indispensable, et du dosage entre expertises techniques et gestes généralistes. Jamais simple...

