

APPROUVÉ
pour affichage Immédiat

COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT

PROCÈS-VERBAL de la RÉUNION du 26 juillet 2018

N° 7

XXXXXXXXXX

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

LES REPRESENTANTS SYNDICAUX :

Mme LOCHON	Représentante Syndicale	UNSA
Mr ZOUAOUI	Représentant Syndical	CFDT

ABSENTS EXCUSES :

<u>TITULAIRES</u> /	<u>1er Collège</u> /	<u>SUPPLEANTS</u> /	<u>1er Collège</u> /
<u>TITULAIRES</u> Mme BINET	<u>2ème Collège</u> CFDT	<u>SUPPLEANTS</u> Mr GOURIER	<u>2ème Collège</u> UNSA
<u>TITULAIRES</u> Mr MARCHAND	<u>3ème Collège</u> CFE-CGC	<u>SUPPLEANTS</u> /	<u>3ème Collège</u> /

LES REPRESENTANTS SYNDICAUX :

Mr CHEVIET	Représentant Syndical	CFE-CGC
Mr LE ROUSSEAU	Représentant Syndical	CGT

**Monsieur LE ROUSSEAU absent est remplacé par Monsieur DARMET.
Monsieur MARCHAND absent est remplacé par Monsieur FELIERS.**

6 votants.

1 – Approbation du PV de la réunion du 20 juin 2018

A. PEREIRA : Sous réserve des modifications, qui vote pour le PV de réunion du 20 juin 2018
⇒ Pour : 6.

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.

- E. MAIRE : Au 30 juin, nous étions 961 salariés sur la région CENTRE OUEST :
 - **Centre Opérationnel Loire Atlantique – DLA** : 107 personnes à fin juin ; effectif constant.
Pas de mouvement

CDD à fin juin : 1 pour surcroît.
 - **Centre Opérationnel Côtes d'Armor, Ille & Vilaine - DZISZ** : 81 personnes à fin juin ; effectif constant
Plus 1 CDD, moins 1 démission
1 passage CDI O en CDI AM.

CDD à fin juin : 3 pour surcroît
 - **Centre Opérationnel Vendée, Maine & Loire - DZIVK** : 106 personnes à fin juin, soit moins 2 personnes
Moins 1 rupture conventionnelle, moins 1 fin de stage conventionné

CDD à fin juin : 2 pour remplacement, 1 pour surcroît.
 - **Centre Opérationnel Finistère – Morbihan - DZIVS** : 62 personnes à fin juin, soit plus 1 personne
Plus 2 CDI, moins 1 fin de stage conventionné

CDD à fin juin : 3 pour surcroît.

- **Centre Opérationnel Loiret - DVA** : 75 personnes à fin juin, soit moins 2 personnes
Moins 1 départ à la retraite, moins 1 mutation vers DALKIA Ile de France

CDD à fin juin : 1 pour surcroît.

- **Centre Opérationnel Eure & Loire - DZIWA** : 57 personnes à fin juin, soit moins 2 personnes
Plus 1 CDI, moins 2 ruptures période d'essai, moins 1 fin de stage conventionné
2 passages CDI O en CDI AM

CDD à fin juin : 1 pour remplacement, 3 pour surcroît.

- **Centre Opérationnel Indre, Cher - DZIWI** : 43 personnes à fin juin ; effectif constant
Pas de mouvement

CDD à fin juin : pas de CDD.

- **Centre Opérationnel Indre & Loire, Loir & Cher – DTJ** : 109 personnes à fin juin, soit moins 1 personne
Moins 1 fin de stage conventionné

CDD à fin juin : 1 pour remplacement.

- **Centre Opérationnel Sarthe Mayenne - DZIPH** : 64 personnes à fin juin, soit plus 1 personne
Plus 1 CDI

- **NUCLEAIRE - DZIYP** : 20 personnes à fin juin, soit plus 2 personnes
Plus 1 CDI

1 transfert de DLS, Direction Régionale.

- **NOUVELLES ACTIVITES - DZJHZ** : 20 personnes à fin juin, soit plus 15 personnes
Plus 14 CDI, plus 1 CDD

CDD à fin juin : 1 pour surcroît.

- **Direction Régionale - DLS** : 217 personnes à fin juin, soit moins 6 personnes
Plus 1 CDI, plus 1 CDD, moins 1 licenciement, moins 3 CDD, moins 2 fins de stage conventionné

1 transfert vers DZIYP, Nucléaire

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

- A. PEREIRA : Loir & Cher : La fin de stage conventionné n'a pas pu aboutir pour une embauche, car ils sont toujours à la recherche de technicien ?
- *Le Président : Je ne sais pas s'il poursuit ses études.*
- A. PEREIRA : Eure & Loire : On retrouve toujours les mêmes problématiques pour pérenniser ou fédérer le personnel là-bas.
- *Le Président : C'est effectivement compliqué de trouver du personnel sur cette plaque.*

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

POSTE A POURVOIR AU 20 07 2018		
CENTRE	POSTE	Total
COA : LOIRE ATLANTIQUE	Technicien d'exploitation	1
		1
	AEX	1
	Technicien de maintenance muti	1
COC : UES 37-41	Technicien d'exploitation	1
	REX	1
		1
COD : LOIRET	Frigoriste	1
	Technicien d'exploitation	1
		1
COG : COTE ARMOR - ILLE ET VILAINE	Technicien de Quart CHRO	1
	Technicien d'exploitation	1
		1
COI : FINISTERE - MORBIHAN	Technicien d'exploitation	1
	Technicien de quart	1
COJ : EURE ET LOIR	Technicien d'exploitation	1
	Technicien de Maintenance	1
	Technicien d'exploitation	1
COK : INDRE - CHER	Technicien d'exploitation	1
	Dispatcheur	1
COL : NUCLEAIRE	Frigoriste	1
	Technicien de maintenance CTF	1
	Régleur Aéraulique Belleville	1
	Technicien Ventilation	2
		1
	Chef de chantier ventilation	1
COS : DIRECTION ET SUPPORT UO	Dieseliste	1
	Spécialiste technique	1
	Commercial Sédentaire	1
	Ingénieur Fiabilité	1
COX : ACTIVITES OPERATIONNELLES REGION	Acheteur	1
	Technicien d'exploitation	1
		1
	Chargé de Mission	1
	Attaché Technique Méthodes	1
	Démarreur d'Affaires	1
	Responsable CPP	1
Ordonnanceur	1	
TOTAL		40

- *Le Président : Depuis le début de l'année, les effectifs ont évolué de plus de 45 postes dont une quarantaine en CDI. Avec les 40 postes restant à pourvoir entraînant une augmentation globale des effectifs d'une centaine de postes de plus à la fin de l'année (dont 14 postes pour CLIMATELEC), on devrait être autour de 200 recrutements pour 2018.*

A ce jour, 148 recrutements ont été réalisés depuis le début de l'année hors alternance, ce qui est sans précédent !!! La mobilisation reste importante dans ce domaine d'ici la fin de l'année.

- M. ZOUAOUI : Ca se passe comment le recrutement ?
- *Le Président : Le recrutement est assez compliqué, malgré l'organisation indispensable mise en place en début d'année avec une personne supplémentaire en charge notamment du sourcing. Maintenant, nous allons essayer d'explorer d'autres voies, en utilisant notamment le numérique et « l'intelligence artificielle » qui permet de balayer les bases de données plus rapidement et permet d'extraire un grand nombre de CV. Mais il est nécessaire qu'une personne compétente puisse qualifier ces C.V. Les grands groupes utilisent déjà ces techniques. Quoi qu'il arrive, la France est très lourdement pénurique sur des candidats ayant des profils correspondant à nos cœurs de métier.*
- M. ZOUAOUI : Est-ce que vous revenez vers les anciens alternants qui n'ont pas été retenus ?
- *Le Président : Certains ne donnaient pas satisfaction et d'autres n'ont pas accepté les postes proposés. Nous ne fermons pas la porte à ces candidats, mais encore une fois, les postes sont à pourvoir là où ils sont. Cette année, dans ce volume, pas mal de postes ont donné lieu à des transferts de personnel.*

Par ailleurs, avec le client « AVRIL » qui vient de signer, nous avons un impact de 14 / 15 postes supplémentaires, mais nous ne savons pas pour l'instant s'il y aura du personnel à reprendre. Ce travail va faire l'objet de visite auprès de chaque directeur de site, puisqu'il s'agit d'un groupe industriel présent dans l'alimentaire dans différents domaines d'activités (huile, viande, œufs...). L'avantage pour nos amis Bretons, c'est qu'ils sont bien représentés dans l'Ouest de la France, notamment en Côtes d'Armor. Ce contrat nécessite une très grande mobilisation pour répondre aux exigences formulées.

Enfin, certains profils restent compliqués à aller chercher, notamment dans le nucléaire. Notre client est un peu exaspéré puisqu'il trouve que l'on n'est pas assez diligent, mais le délai était tellement tendu que l'on se doutait bien que nous nous trouverions face à une situation particulièrement difficile.

- A. PEREIRA : Hier en préparatoire, nous avons fait un point sur les démissions et les licenciements. En 2017, on en a recensé 26 démissions à fin décembre.
- *Le Président : On en a parlé le mois dernier.*
- A. PEREIRA : Aujourd'hui, on est déjà à 23 démissions et à 9 licenciements à fin juin. On arrive quasiment au même nombre qu'à la fin de l'année 2017. C'est un peu inquiétant.
- *Le Président : 9 sur un effectif de 1.000 personnes, cela n'est pas significatif ! Inquiétant, je ne peux rien contre l'inquiétude. Sur les démissions, vous avez raison, le volume est équivalent à l'année 2017. On a effectivement un pic de démissions, mais je me suis exprimé le mois dernier et je pense que de toute façon, compte tenu de la pénurie de candidats, il va falloir s'habituer à avoir ce volume de démissions.*

Cela ne me paraît pas préoccupant, sauf s'ils se concentrent sur des territoires ou des populations déterminés, ce qui à ce moment-là, renvoie à d'autres suivis. 23 sur 1.000 ! Même si on en avait 30 ou 40... On était à 2,5/3 %. On sera sûrement autour de 3,5 %.

- B. PRIEUR : Mais il y a aussi un taux d'embauches. On voit bien que cela tourne et je partage, cela va s'accélérer. On sait que l'on va avoir un peu de surenchère. Beaucoup d'employeurs vont regarder les compétences des profils des postes plutôt que les diplômes. Je pense que, aujourd'hui, il faut s'attacher beaucoup plus aux compétences plutôt qu'au diplôme qui n'est pas une fin en soi. Il y a des personnes qui ont entre 35/45 ans qui ont une très grande expérience professionnelle et qui ont de réelles compétences, même sans BTS.
- *Le Président : On est vraiment mobilisé pour aller vers les candidats. Après, qu'il faille faire une sélection pour retenir les bons candidats, très souvent, ce n'est pas le cas. Par ailleurs, à travers les diplômes que l'on déploie aujourd'hui, on propose de faire un SAS formation avant d'entrer au Campus qui coûte en plus environ 1.500 € par jeune.*
- B. PRIEUR : Sur Tours, il y en a un que l'on n'a pas gardé par rapport à son comportement, malgré ses bonnes notes.

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

- E. MAIRE :

CENTRES	REPLACEMENTS	SURCROITS
Loire Atlantique	3	1
Cotes d'Armor – Ille & Vilaine	1	
Vendée, Maine & Loire		
Finistère, Morbihan		1
Région		1
Indre & Loire, Loir & Cher		
Loiret	3	1
Indre et Cher	1	
Sarthe Mayenne		1
Eure & Loir		1
Nucléaire		3
TOTAL	8	9

3 – Information économique et commerciale

- B. MORAS : Il faut prendre les chiffres avec beaucoup de précautions parce que, compte tenu des difficultés avec les outils informatiques, on a du mal à faire des analyses détaillées.
Aujourd'hui, on ne voit pas de motif d'inquiétude et d'écart par rapport à notre budget, on pense même être un peu mieux.

- H. PERDRIAUD : Avez-vous un document à nous communiquer ?
- *Le Président : Non. Je ne vous transmettrai pas de document. Par contre, on peut vous communiquer les chiffres.*
- B. MORAS : Quand on regarde les résultats à fin juin, on pense être en capacité de tenir notre budget. On prévoit des points de sortie un peu supérieurs au budget et en CA consolidé, on prévoit un CA consolidé supérieur.
 - Budget : prévisions 268 millions d'euros – Estimé : 285
 - EBID : prévisions 12,1 millions d'euros – Estimé : 12,4
 - EBIDA : prévisions 30 millions d'euros – Estimé : 30,3.

Quelques incertitudes au niveau des P3 – P6, mais pas de signe, aujourd'hui, qui permette de penser que l'on n'atteigne pas nos objectifs.

En revanche, en investissements bruts, on pense être en dépassement par rapport à nos prévisions.

26,5 millions prévus et on serait plutôt à 1 million au-dessus, voire davantage. On a beaucoup d'affaires qui se terminent dans l'année et on n'a pas la possibilité de jouer sur les 2 exercices.

- B. PRIEUR : Quand vous êtes en dépassement sur les investissements, qui finance ?
- B. MORAS : C'est géré par le groupe. L'analyse après se fait en consultation de l'ensemble des régions avec des filiales. Cela ne pose pas de difficulté de trésorerie. Voilà la situation à date, à prendre avec précaution du fait de nos difficultés informatiques. Ce qu'il faut retenir, c'est que l'on est sur notre trajectoire. Sur les investissements, on a eu des prévisions un peu prudentes. On vous donnera des éléments plus précis en septembre.

Commerce

Objectif de CA de prise de commande : 13 millions d'euros et on est aujourd'hui à 13,2, et en réalisé, à 6,8 à fin juin, soit 52 % en terme de CA.

La bonne nouvelle c'est qu'en marge brute on est sur un taux d'avancement supérieur ; on est à 97 %. On a une activité commerciale en ligne à fin juin. On a un certain nombre d'affaires nouvelles et en renouvellement :

Affaires nouvelles :

ESID à Brest : Très belle affaire gagnée (CA 2,8 millions pour 30 personnes) en partenariat avec Enedis. Le gros intérêt, c'est que l'on se dote de leur expertise pointue en sous-traitance électrique. C'est un très beau projet un peu complexe, mais le personnel a un bon niveau de compétences.

CNPE (Belleville, Chinon et Dampierre) : Le nucléaire est plus compliqué, compte tenu des exigences formulées par nos clients, notamment sur Belleville, avec quelques difficultés de recrutement.

Une certaine bienveillance de la part de nos clients a prévalu au démarrage, mais maintenant, il nous demande de délivrer nos prestations conformément au contrat signé. Nous avons encore besoin de recruter. C'est un sujet de préoccupation pour nous.

- *Le Président : Les exigences de compétences et d'habilitations pour intervenir sur ces installations sont importantes. Du fait de la ruralité de Belleville, nous avons des difficultés pour trouver le manager, ce qui occasionne inmanquablement des difficultés dans l'exploitation du contrat.*
- B. MORAS : Ce n'est pas spécifique à la région. L'image que nous renvoient nos clients, c'est qu'une organisation régionale est difficile à faire vivre. On a une entraide qui marche pas mal avec les autres régions, mais cela reste artisanal. Donc, il va falloir se poser la question de comment on s'organise.
Le responsable de site est arrivé, mais cela reste tendu.
Je me rendrai à Dampierre et Chinon en septembre.
Pour Chinon, nous recherchons un technicien en froid.
- B. PRIEUR : Mais on a un contrat spécifique à Chinon.
- B. MORAS : Je ne connais pas suffisamment le dossier. Je ne sais pas répondre à ce stade.
- B. PRIEUR : On en a parlé avec Thierry VACHON que l'on allait faire cela.
- B. MORAS : Nous venons de remporter aussi l'appel d'offres national AVRIL, pour lequel la Région a joué un rôle important. Nous avons le plus de sites à exploiter. Je crois que l'on a 5/6 sites sur la région.
- *Le Président : Dominique FREULON suit ce dossier avec les équipes et regarde comment s'adosser sur l'existant. Les salariés seront intégrés dans les secteurs existants parce qu'il s'agit de sous-traitance technique sur différents sites répartis un peu partout, nécessitant une coordination identique à l'échelle de la région à celle du contrat BNP. A la rentrée, nous en saurons plus sur les techniciens à recruter ou à reprendre en fonction des discussions que nous aurons avec les Directeurs de sites sachant que nous n'avons pas d'obligation de reprise de personnel. Mais, il peut être intéressant de reprendre le salarié qui s'occupait précédemment de l'activité.*
- B. MORAS : Avant la signature du contrat, chaque directeur gérait ses prestations en interne. Ce contrat qui a été négocié à l'échelon national, doit maintenant être géré en local.
- *Le Président : Dès que l'on y verra clair, je demanderai à Jean-Luc ou Dominique de venir nous en parler.*
- B. PRIEUR : On doit être opérationnel quand ?
- *Le Président : Sauf erreur de ma part, la reprise des prestations sur les différents sites va se faire progressivement, sachant que nous avons 3 mois pour démarrer lorsque nous avons le top départ.*

Autant 3 mois pour le nucléaire étaient insuffisants, autant sur ce type de contrat avec des métiers correspondant à nos activités, cela nous paraît jouable. En septembre, je ne suis pas sûr d'avoir une vision précise, mais en octobre, probablement.

- B. MORAS : Pour nous, c'est une affaire très importante et emblématique. AVRIL nous permet d'avoir une belle référence en industrie agroalimentaire. Nous avons besoin de cette dynamique commerciale notamment dans l'industrie.
- M. ZOUAOUI : Cela représente quel chiffre d'affaires pour notre région ?
- B. MORAS : Je ne l'ai plus en tête. Nous avons aussi gagné une belle affaire avec les bâtiments communaux de Bourges qui est en partie en conquête et en partie en renouvellement, représentant un CA de 1,1 million €. Au total, le taux de renouvellement de contrats s'élève à 96 % sans perte de grosses affaires.
- A. PEREIRA : Avec le contrat d'Issoudun, cela peut éventuellement faire la bascule.
- B. MORAS : Nous avons également renouvelé le Centre Hospitalier du Mans et le pôle santé Sarthe et Loir.
- *Le Président : Perte en heures : de 5.000 à l'échelle de la région.*
- B. MORAS : Nous devons maintenant reconstituer un plan d'actions commerciales et être plus offensif en matière de conquête.
- B. PRIEUR : Sur les contrats, on en parlera, mais il faut aussi mettre les moyens. Mais je vous en parlerai à part sur des contrats que l'on a pris à Tours. Aujourd'hui, en nombre d'heures, on a aussi nos clients qui ont changé de mentalité. Il faut que l'on soit un peu plus vigilant parce qu'on prend des contrats à 10 ans. Il ne faut pas montrer nos faiblesses tout de suite.
- B. MORAS : Il faut que l'on puisse donner une bonne impression au démarrage.
- B. PRIEUR : La semaine dernière, on a eu une vidéo et cela va nous mettre aussi des contraintes supplémentaires. Il faut que l'on soit préparé au niveau technique parce que nos clients, à travers cela, vont attendre nos techniciens. D'avoir des contrats, c'est bien, mais il faut aussi que l'on se mette un peu au-dessus du lot.
- B. MORAS : La phase de démarrage est effectivement très importante.
- A. PEREIRA : Il y a un point positif concernant la prise en main de nouveaux contrats, il a été mis en place un service pour le démarrage d'affaires.
- C. DAHYOT : Est-ce que vous avez un volume d'affaires (en nombre) en affaires perdues ou renouvelées ?
- *Le Président : Non.*

- B. MORAS : C'est un chiffre qui m'intéresse aussi, mais je ne l'ai pas. Dans tous les cas, nous avons un gros enjeu de conquête pour l'avenir.

4 – Information concernant le travail du dimanche et de jour férié, compte tenu de fuites sur le réseau d'Orgemont ?

- E. MAIRE : Je reprends la note qui vous a été transmise.
- A. PEREIRA : On a la note la veille pour le lendemain. C'est compliqué. Il n'y a pas eu de négociation. Nos collègues qui interviennent sur ce réseau ont été informés de la date du 14 et 15 juillet, mais aucune communication n'a été faite sur les compensations financières.
- E. MAIRE : Après, c'est l'application de l'accord d'entreprise et de la convention.
- A. PEREIRA : Cela nécessitait peut-être quelque chose de supplémentaire, à travail exceptionnel, rémunération exceptionnelle.
- E. DARMET : J'ai pris lecture du document hier après-midi. Il vaut mieux travailler sur ARMOR que sur le réseau urbain d'Orgemont. On ne parle pas du tout de la convention collective.
- E. MAIRE : La prime n'est pas conventionnelle.
- E. DARMET : Il a le droit, au minimum, à la prime du travail programmé. Il vaut mieux travailler sur ARMOR que sur Angers !
- M. ZOUAOUI : Il y a la prime pour le 15 août et pas pour le 14 juillet.
- A. PEREIRA : Le but était de faire de l'économie d'énergie et cela se fait le week-end.
- *Le Président : Je regarderai cela. Maintenant, parlons du fond : est-ce qu'il y avait d'autre commentaire ? Non.*

5 – Information concernant le travail d'un jour férié sur ARMOR

- A. PEREIRA : Dans la liste des personnes qui sont dessus, il nous semblerait que Monsieur PHILIBERT n'était plus sur le site.
- E. DARMET : Il est peut-être en renfort.

6 – Information concernant le déploiement de KIOSQUE, digitalisation des absences

- *Le Président : KIOSQUE est un projet national. C'est la première brique d'un projet GTA (gestion des temps et des activités), c'est-à-dire une FREP numérique ; ce n'est donc pas un petit sujet.
Néanmoins, pour commencer à avancer sur ce sujet, la DRH a choisi de digitaliser les processus de gestion les plus faciles à savoir les absences prévues. Cette application concernera tout le personnel.
L'outil s'appuie à peu près sur le même genre de fonctionnalités que celles pour renouveler les véhicules.
Je l'ai utilisé. Objectivement, c'est très simple d'utilisation et cela nous permet de visualiser nos absences et celles des collègues de l'équipe.
Les services Ressources Humaines ont déjà servi de cobaye, ce qui a permis de corriger des petits bugs. Aujourd'hui, les problèmes semblent être résolus.*
- **E. MAIRE :** Déploiement programmé : d'abord les managers et les fonctions supports et les techniciens à l'avenir.
Je ne vais pas vous donner de dates précises. On va acter un déploiement à partir de fin septembre avec un accès à l'application pour les managers et fonctions supports à partir d'octobre. Toutes les absences seront saisies via KIOSQUE par les salariés.
Pour les techniciens, on déploiera à partir de fin novembre afin d'être parfaitement opérationnel le 1^{er} janvier 2019. Les salariés auront l'obligation de faire toutes leurs demandes d'absences via le KIOSQUE à partir de cette date.
En parallèle, il y aura une application mobile utilisable via votre smartphone, y compris pour les heures de délégations. Aujourd'hui, tout le monde a un smartphone (en dehors des postés qui ont un accès à un ordinateur). Cela devrait intéresser les techniciens. Cette application va matcher avec TEMPO.
- *Le Président : On voit bien que l'articulation est progressivement en train de se mettre en place avec un outil simple et une application utilisable à l'extérieur de l'entreprise. Vous n'avez pas besoin d'un tutoriel.*
- **E. MAIRE :** Il y aura une petite vidéo.
- **C. DAHYOT :** On a reçu un mail où ils vont mettre en place DEMATEO (dossiers d'appels d'offres). Ca commence à bouger parce que c'est obligatoire à compter du 1^{er} octobre.

7 – Information concernant la politique de cooptation

- *Le Président : Certains se sont étonnés qu'il n'y ait pas de note de diffusée, mais nous tenions à vous présenter cette note.
Le sujet de la cooptation est un sujet intéressant qui avait été initié dans un certain nombre de régions et a été repris par la direction des ressources humaines pour faire en sorte que tous les salariés deviennent co acteurs du recrutement.*

Chaque salarié peut ainsi transmettre des candidatures et si les candidatures sont retenues puis embauchées, une incitation financière est versée au salarié.

La note explique comment cela fonctionne avec certains garde-fous. Le cooptant sera informé du suivi du dossier.

Par contre, la prime n'est pas versée lorsque la cooptation concerne un membre de la famille d'un salarié, l'objectif étant de répondre aux difficultés de recrutement.

Par ailleurs, nous avons différencié le barème selon l'endroit ou le profil recruté.

Si je veux recruter un RH à Tours, c'est facile parce que nous sommes sur une grosse agglomération et il y a un bassin d'emplois. Au même endroit, si je veux recruter un technicien, c'est déjà plus compliqué et un technicien expérimenté, cela devient encore plus compliqué.

Zone A : 37 – 44 et 35. Ce sont des départements sur lesquels il est plus facile de recruter.

Zone B : tous les autres départements de la région.

Ensuite, à l'intérieur de chaque zone, il y a 2 niveaux :

Niveau 1 ou niveau 2 qui renvoie au profil recruté.

Niveau 1 :

Technicien avec une expérience inférieure ou égale à 5 ans.

Administratif et fonction support, non Cadre, quel que soit le niveau de compétence et niveau Cadre expérience inférieure à 5 ans.

Niveau 2 :

Technicien avec une expérience supérieure à 5 ans

Toutes les techniciennes

Ingénieurs et Cadres, avec une expérience supérieure à 5 ans

Tous les profils avec une reconnaissance RQTH.

Compte tenu de ces critères, les primes de cooptation correspondantes sont :

Rémunération zone A : (prime brute)

Pour niveau 1 : 300 €

Pour niveau 2 : 500 €.

Rémunération zone B : (prime brute)

Pour niveau 1 : 400 €

Pour niveau 2 : 700 €.

Le processus est très simple. L'interlocuteur référent est Sébastien LE FRANC à qui il suffira de transmettre la candidature. Elle suivra le traitement habituel. Si le profil ne correspond pas, la personne sera écartée et il n'y aura donc pas de prime versée. Le paiement de la prime pour un embauché en CDI s'effectuera après la période d'essai. Cette disposition est applicable dès maintenant puisque le CE est informé.

8 – Concernant le critère d'intéressement « causerie sécurité », nous constatons des différences d'interprétation. Doit-on lire dix causeries par an et par secteur ou dix causeries par an et par personne ?

- *Le Président : La lecture que l'on en a eue avec Jean-Luc ROLANT correspond pour nous à une moyenne de 10 par personne, par secteur.*
- B. PRIEUR : Dans les négociations, on n'avait pas cette notion-là.
- *Le Président : Le rédactionnel fait que chacun peut avoir un avis sur ce sujet. Aujourd'hui, le nombre de causeries et qui y participe est pointé. Je ne vois pas où est le problème.*
- B. PRIEUR : Quand on revient au nombre de personnes, on programme au moins 10 réunions de « causeries ». Mais de les mettre par personne, c'est reprogrammer beaucoup plus de réunions pour pouvoir arriver à 10. C'est là que ça devient un peu plus compliqué.
- *Le Président : Il faut qu'il y ait une moyenne de 10 « causeries » par personne et s'il y a un qui a 12 et l'autre 8, cela fait 10 de moyenne. Ça déconnecte le chiffre de l'individu.*
- B. PRIEUR : Dans la négociation, ce n'est pas un critère que l'on avait retenu. Pour nous, c'était 10 « causeries » par an. C'est le résultat du secteur.
- *Le Président : Pour l'instant, on part sur cette interprétation à charge de regarder avec le national ce qu'il en pense.*

9 – Compte rendu de la commission égalité professionnelle et tableau de bord diversité

- M. BOURDILLEL : Lecture en séance. Compte rendu mis en pièce jointe.
En ce qui concerne la formation « préparation à la retraite », on pourrait la mettre obligatoire.
- *Le Président : Non. On ne peut pas la rendre obligatoire. Il y a des personnes qui ne veulent pas y aller. L'essentiel, c'est que l'on s'assure que chaque salarié ait eu l'information et qu'il ait la possibilité de s'inscrire. Après, s'il ne veut pas y aller, c'est son droit. Je pense que c'est dommage parce qu'il y a beaucoup d'informations.*
- M. BOURDILLEL : Il manque aussi la participation d'une personne de la mutuelle du groupe ou de la société pour savoir leur devenir au niveau de la mutuelle. Ils n'ont pas cette information.
- *Le Président : Je ne suis pas « agent de commerce ». Je ne suis pas là pour vendre de la mutuelle. On informe le salarié, après, je n'ai pas à orienter les salariés sur telle ou telle mutuelle.*
- B. PRIEUR : Sur le suivi du contrat de génération, on a un dispositif de retraite progressive. Je pense que cela n'a pas trop bien marché parce qu'on a très peu de suivi sur cet indicateur.

- *Le Président : Cet accord a le mérite d'exister mais est pratiquement « périmé ». Au 1^{er} janvier 2019, la loi change. L'accord génération prévoit que les salariés qui sont à 3 ans d'une retraite à taux plein, puissent demander de pouvoir passer à 4/5^{ème}. Si l'employeur y souscrit, à ce moment-là, l'employeur maintient les cotisations. Par contre, la rémunération est versée pour 4/5^{ème}.
A partir du 1er janvier 2019, pour autant que vous puissiez prétendre à une retraite à taux plein, il faudra que vous travailliez un an de plus, sinon vous supporterez une pénalité de 10 % pendant 3 ans sur la retraite complémentaire.
Des négociations semblent engagées pour avoir un cadre conventionnel pour envisager la retraite programmée.*
- B. PRIEUR : Ce qui est prévu, c'est que l'on renégocie en 2019. On avait besoin d'attendre toutes les dispositions que l'on avait à mettre dans l'accord.

OFF

- *Le Président : Je suis prêt à en reparler avec vous car s'il faut faire une présentation avec la CARSAT, je veux bien. Le service RH peut se mobiliser sur cette question car il en a les compétences sauf sur l'estimation de la retraite.*

*J'ai une question à vous poser :
Le fait de généraliser les entretiens avec le logiciel « ENERGYC », vous voyez cela comme une bonne chose ?*
- M. BOURDILLEL : Oui, cela permet de se poser les bonnes questions. On a un peu plus de temps.
- L. FELIERS : La généralisation d' « ENERGYC » présente des avantages pour le salarié et pour son responsable hiérarchique : l'un et l'autre doivent prendre le temps de préparer l'entretien. Le salarié est obligé de prendre un peu de recul sur son activité, de se remettre en question, d'être actif en ce qui concerne ses demandes de formation et d'avoir une vision prospective sur son évolution professionnelle. Le responsable hiérarchique doit prendre le temps de préparer les entretiens de façon formelle, l'analyse des écarts mesurés permet un entretien argumenté sur des bases tangibles. « ENERGYC » permet au service RH d'avoir une base de données organisée des compétences, des potentiels, et des desideratas de formation et d'évolution consultables immédiatement. Le fait pour le salarié d'avoir connaissance de son positionnement dans l'entreprise et d'exprimer ses desideratas sur la formation et son évolution professionnelle, me paraît être très positif.
- B. PRIEUR : J'ai de bons échos, mais on n'est pas concerné pour l'instant.
- *Le Président : L'objectif est qu'on le déploie, mais il nous manquait une ressource au niveau RH. On verra en septembre.*
- B. PRIEUR : Ce qui est dommage, c'est que l'on n'a pas pu commenter la dernière page : gestion des réclamations. Ce serait bien si on pouvait nous remettre le document au moment voulu.

10 – Pouvez-vous nous faire un résumé sur l'avancement du dossier piscine ?

- E. DARMET : Aujourd'hui, je vais vous faire l'avancée parce que le groupe de travail se réunit au mois d'août.

1^{ère} avancée : mise en place d'une formation de 2 jours sur 3 sessions. Juin, juillet et septembre. Une formation piscine. 1^{ère} journée théorique, 2^{ème} journée pratique.

- M. BOURDILLEL : On a un très bon retour.
- E. DARMET : Aujourd'hui, on a des procédures de bassin mises en place. Le technicien qui a fait sa formation peut faire sa ronde. Il y a eu aussi les rondes du week-end : dilemme très important.
Sur les 20 piscines, la formation était faite par une entreprise sous-traitante et début août, on passera à 4/5^{ème}.
On mettra ceux qui sont volontaires en astreinte.

Concernant les kilométrages : fin septembre, un essai va être lancé. Le Groupe Saint-Nazaire va faire son astreinte. Le pôle de Chateaubriand sera le 2^{ème} pôle. Ensuite, pôle de Pornic.
Après, les 2 piscines de Saint-Herblain, nous sommes en train de mettre en route les rondes.

A compléter peut-être auprès d'Eric.

Au 2^{ème} CE de septembre, vous aurez un final.

En discutant hier, il y a des soucis dans le secteur Finistère Morbihan. Est-ce qu'on élargit ce groupe de travail ?

- *Le Président : Il faut le caler avec Dominique FRELON et ensuite, il faut voir avec Christophe ROBIN parce que le sujet sur le Finistère est ancestral.*
- E. DARMET : Vous êtes d'accord pour que l'on mette cela en œuvre ?
- *Le Président : Oui. Est-ce que vous avez évoqué le REX Piscines ? Ce serait bien en août que vous ayez ce débat-là. Il faut qu'on se professionnalise jusqu'au bout. Je serais assez favorable que cette formation soit faite là où cela est nécessaire. Qui fait la formation ?*
- E. DARMET : Une entreprise extérieure. Je vous dirai le nom. J'y vais au mois de septembre.
- *Le Président : Cela va dans le bon sens.*
- B. PRIEUR : Il y a des personnes qui ne l'ont pas eue à Tours.
- *Le Président : Il faut la généraliser.*
- B. MORAS : C'est un sujet de développement.

11 – Compte rendu sur le secteur d'IPSEN suite au rachat des heures de RTT

a) Nombre d'heures de sorties

b) Nombre de techniciens présents en moyenne par jour

- E. MAIRE : Les heures de sorties en astreinte ont baissé.
Moyenne de janvier à mai : 184,51 heures pour une moyenne mensuelle de 36,90 heures, réparties sur 6 techniciens. C'est une baisse sensible de plus de 18 % des heures de sortie.

Nombre de techniciens présents, en moyenne, par jour sur les 2 contrats :

Contrat recherche et développement où nous avons 2 collaborateurs :

Présence entre 1,8 et 1,4 salariés, soit une moyenne de 1,64 personnes, compte tenu des absences et congés.

Ensuite, sur la partie industrielle, 6 collaborateurs à l'effectif avec une présence moyenne de 4,2 personnes.

Cela s'explique par des arrêts maladies, mais aussi par un collaborateur qui a mis fin à sa période d'essai, générant des postes à pourvoir avec un délai incompressible en matière de recrutement.

- A. PEREIRA : On n'a toujours pas atteint l'objectif de base fixé. L'effet « maladie » n'a pas été pris en compte.
- *Le Président : Ce n'est pas qu'il n'est pas pris en compte, c'est à cause d'un délai obligatoire entre le moment où on le prend en compte et le moment où arrive la personne sur site : le délai moyen est de 64 jours. Ce délai a plutôt tendance à s'améliorer avec la reprise de personnel. Il faut plutôt considérer que l'on a 3 mois de délai moyen, ce qui n'est pas très surprenant parce qu'on a déjà entre un mois et deux mois de préavis. Le sujet est de trouver les ressources, les mettre à disposition et ensuite, les conserver.*
- A. PEREIRA : Et aussi les former. Si on atteint l'objectif, ce ne sera pas avant la fin de l'année.
- *Le Président : C'est probable. J'ai signé un contrat hier ou avant-hier.*

12 – Infos CE

- A. PEREIRA : Pas d'information particulière, en dehors du voyage à Lisbonne. Nous avons été contactés par le prestataire qui souhaitait envoyer les dossiers des participants au bureau du CE. Nous allons lui demander s'il est possible de les envoyer directement à chaque salarié, même si cela a un coût.

13 – Questions diverses

13.1 – Mise à jour des GPS

- H. PERDRIAUD : Est-ce qu'il est prévu la mise à jour des GPS suite à la mise en place de la limitation de vitesse à 80 km/h ?
- *Le Président : Je ne sais pas. On va se renseigner et on vous le dira.*

PROCHAINES RÉUNIONS A TOURS

MARDI 4 SEPTEMBRE 2018

VENDREDI 28 SEPTEMBRE 2018

MERCREDI 31 OCTOBRE 2018

VENDREDI 30 NOVEMBRE 2018

VENDREDI 21 DECEMBRE 2018

Commission Egalité Professionnelle

Vendredi 20 juillet 2018 -
10h30 à 12 H 30 – Bureau DALKIA Saint Herblain

Etaient présents les membres de la commission E.P. suivants :

B. PRIEUR

V LE PENNUEN

H. PERDRIAU

M. BOURDILLEL

Synthèse et rédaction

V AMIANT ~~Responsable Ressources Humaines~~

Adjointe DOR

Bilan Réalisation Objectif Egalité Professionnelle 2017 :

1 - La politique salariale :

La moyenne des augmentations attribuées rapporté à l'effectif de chaque population est de : 43,14 % *sur 2017*

Un net rattrapage de salaire a été fait pour les femmes en 2017 avec 67,79 % de femmes augmentées contre 40,40 % pour les hommes.

Les IRP ont eu une vraie égalité de traitement du moins au vu du nombre de révisions (47,80 %).

Idem pour les salariés âgés de plus de 50 ans : 41,30 %

25 personnes non pas été révisées depuis trois ans. Soit 3,36 % de l'effectif. Cela peut s'expliquer par divers circonstances : un manque de motivation au poste occupé, un salaire supérieur à la moyenne suite à mutation, longue maladie ... (à analyser)

2° - L'accord Contrat de génération :

Sur le premier semestre 2018 16 embauches de femme en CDI surtout dans les fonctions supports. Embauche de moins de 26 ans 1 femme et 7 hommes. Il faut réellement avoir une attractivité pour les jeunes à nos métiers.

Idem pour l'embauche des seniors : Objectif 2%,
82 embauches sur le 1^{er} semestre 2018 avec 13 % de plus de 50 ans (11 embauches dont 2 femmes)

Seulement 31% des salariés de 58 ans et plus ont fait la formation « préparation à la retraite » en 2017 contre 61 % en 2016.

Cette formation est pourtant très intéressante et permet une prise de conscience et d'aménager tôt son départ en retraite. Pourtant au 1^{er} semestre 2018 la plupart des futurs retraités ont décliné cette formation.

Passages en poste de jour, allègement et retrait de l'astreinte : 3 demandes d'allègement (54 ans et +) transmises à la DRH sur le 1^{er} semestre 2018 2 mises en œuvre.

Le Tutorat :

L'objectif de « 25% au moins des 50 ans et + parmi les tuteurs » est cette année largement atteint sur les 32 tuteurs, 34 % ont au moins 50 ans.

3 – LA FORMATION :

Intensification des formations au cours du deuxième semestre 2018 (formation consécutives au déploiement infinity. De nouveau outil commerce vont être déployés pour améliorer le reporting et les échanges avec nos clients.

Avancement au 30/06/2018 : 64 % des OETAM ont suivi une formation contre 57 % des cadres. Une priorité des formations a été donnée au Nucléaire. Le commerce est un retrait avec 22 %

L'accès à la formation est relativement homogène sur les différentes tranches d'âge.

Formation égalité hommes/femmes : A minima une action de formation ^{à la DRH} pour tous au moins tous les 4 ans.

4 – HANDICAP :

Objectif : Faciliter l'accès aux personnels handicapés :

Baisse nette de la contribution liée à l'emploi de personnel de ESAT en particulier sur TOURS. Action à développer.

5 – RECRUTEMENT :

Taux des alternants : 3 %

Certains centre en retrait DLA : 1,9 % L'embauche d'alternant pourrait renforcer les équipes pour palier à la difficulté du recrutement. Il peut être envisagé d'embaucher un nombre plus important d'alternants ceux-ci étant une pépinière de jeunes pour l'entreprise. 70 % des contrats en alternances sont restés dans l'entreprise.

6 – ENTRETIEN INDIVIDUELS :

Statistique globale de 92 %