

COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT

PROCÈS-VERBAL de la RÉUNION du 30 novembre 2018

N° 11

<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 Mr PEREIRA Mme DAHYOT	<u>2ème Collège</u> CFDT CFDT CGT UNSA CFE-CGC	<u>SUPPLEANTS</u> Mr MEERSCHOUT	<u>2ème Collège</u> CGT
<u>TITULAIRES</u> Mr MARCHAND	<u>3ème Collège</u> CFE-CGC	<u>SUPP LEANTS</u> Mr FELIERS	<u>3ème Collège</u> CFE-CGC

LES REPRESENTANTS SYNDICAUX :

Mme LOCHON	Représentante Syndicale	UNSA
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 Mme BOURDILLEL	<u>2^{ème} Collège</u> UNSA CFE-CGC
<u>TITULAIRES</u> /	<u>3^{ème} Collège</u> /	<u>SUPPLEANTS</u> /	<u>3^{ème} Collège</u> /

LES REPRESENTANTS SYNDICAUX :

Mr CHEVIET	Représentant Syndical	CFE-CGC
------------	-----------------------	---------

7 votants sont présents pour cette réunion.

Les membres du Comité procèdent à une minute de silence en mémoire de Morgan RIPAULT décédé avec sa petite fille lors d'un accident de la route. Les élus pensent évidemment en ce moment à son épouse et à leur petit garçon qui ont été également victimes de cet accident.

1 – Election du nouveau Secrétaire suite au départ en retraite de M. A. PEREIRA (question reportée à la fin de la séance)

2 – Approbation du PV de la réunion du 31 octobre 2018

A. PEREIRA : Sous réserve des modifications, vote pour l'approbation du PV de réunion du 31 octobre 2018 :

⇒ Pour : 7.

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 octobre, nous étions 994 salariés sur la région CENTRE OUEST :
 - **Centre Opérationnel Loire Atlantique – DLA** : 112 personnes à fin octobre, soit moins 1 personne.
Plus 1 CDD, moins 1 fin de CDD, moins 1 licenciement.

1 transformation CDD en CDI AM
1 transformation CDD O en CDI AM
9 transformations CDI O en CDI AM

CDD à fin octobre : 1 pour surcroît et 1 pour remplacement.
 - **Centre Opérationnel Côtes d'Armor, Ille & Vilaine - DZISZ** : 84 personnes à fin octobre, soit moins 2 personnes
Moins 1 fin de CDD, moins 1 licenciement

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

CDD à fin octobre : 1 pour remplacement.
 - **Centre Opérationnel Vendée, Maine & Loire - DZIVK** : 107 personnes à fin octobre, soit plus 2 personnes
Plus 3 CDD, moins 1 licenciement.

2 transformations CDI O en CDI AM

CDD à fin octobre : 3 pour surcroît et 1 pour remplacement.

- **Centre Opérationnel Finistère – Morbihan - DZIVS** : 64 personnes à fin octobre, soit plus 1 personne
Plus 1 CDD

2 transformations CDI O en CDI AM

CDD à fin octobre : 3 pour surcroît.

- **Centre Opérationnel Loiret - DVA** : 76 personnes à fin octobre, soit moins 1 personne
Moins 1 démission

3 transformations CDI O en CDI AM

CDD à fin octobre : 2 pour surcroît.

- **Centre Opérationnel Eure & Loire - DZIWA** : 58 personnes à fin octobre, soit plus 1 personne
Plus 1 CDI, plus 1 contrat de professionnalisation, moins 1 démission

3 transformations CDI O et CDI AM

CDD à fin octobre : 4 pour surcroît et 1 pour remplacement.

- **Centre Opérationnel Indre, Cher - DZIWI** : 43 personnes à fin octobre ; effectif constant
Plus 1 contrat de professionnalisation, plus 1 mutation de DLS, moins 2 départs à la retraite

CDD à fin octobre : 1 pour remplacement.

- **Centre Opérationnel Indre & Loire, Loir & Cher – DTJ** : 113 personnes à fin octobre, soit plus 1 personne
Plus 1 CDI

8 transformations CDI O en CDI AM

CDD à fin octobre : 3 pour remplacement et 1 pour surcroît.

- **Centre Opérationnel Sarthe Mayenne - DZIPH** – 71 personnes à fin octobre, soit plus 4 personnes
Plus 1 CDI, plus 1 CDD, plus 1 contrat de professionnalisation, plus 1 stagiaire conventionné

4 transformations CDI O en CDI AM

CDD à fin octobre : 2 pour remplacement.

- **NUCLEAIRE - DZIYP** : 24 personnes à fin octobre, soit moins 1 personne
1 mutation vers DLS.
- **NOUVELLES ACTIVITES - DZJHZ** : 24 personnes à fin octobre ; effectif constant
Pas de mouvement

CDD à fin octobre : 1 pour surcroît.

- **Direction Régionale - DLS** : 218 personnes à fin octobre, soit moins 1 personne
Plus 1 mutation d'Ile de France, plus 2 CDI, plus 1 CDD, plus 1 mutation de DZIYP,
moins 1 mutation vers DZIWI, moins 1 départ à la retraite, moins 2 démissions, moins
1 fin de contrat de professionnalisation, moins 1 licenciement.

CDD à fin octobre : 3 pour surcroît et 1 pour remplacement.

- A. PEREIRA : Lors de la dernière réunion plénière, vous vous étiez engagé à nous envoyer la liste des nouveaux alternants entrés en 2018, or, à ce jour, nous ne l'avons toujours pas reçue.
- *Le Président : La demande sera faite auprès d'Elisabeth Maire.*
- B. PRIEUR : 4 licenciements : quels en sont les motifs ?
- *Le Président : Cette information peut vous être communiquée ultérieurement.*
- B. PRIEUR : Sur l'emploi, on voit les effectifs des ouvriers qui ont baissé au mois d'octobre. Je suppose que c'est par rapport à l'accord d'astreinte ?
- V. AMIANT : Oui.
- *Le Président : Effectivement, tous les salariés de niveau 4 montant l'astreinte sont passés niveau 5. De ce fait, ils ont changé de catégorie, passant d'ouvrier à maîtrise. Nous avons aussi enregistré l'embauche de nouveaux alternants.*

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

- V. AMIANT : En Sarthe, des difficultés de recrutement sont à signaler, notamment sur Champagné où notre contrat avec le client AVRIL démarre en janvier.
- B. PRIEUR : Les Chefs de chantier correspondent à quel niveau ? Ce n'est pas un poste d'encadrement ?
- *Le Président : Il s'agit de postes spécifiques à l'activité sur les CNPE.*

POSTES A POURVOIR AU 28 NOVEMBRE 2018		
CENTRE	POSTE	Total
COA : LOIRE ATLANTIQUE	Technicien d'exploitation	2
		1
	Responsable de Site	1
	REX	1
COC : UES 37-41	Frigoriste	1
	Technicien d'exploitation	1
	Responsable Maintenance CRE	1
COD : LOIRET	Frigoriste	1
	Technicien de Maintenance	1
	Technicien d'exploitation	1
		1
COF : SARTHE MAYENNE	Technicien d'exploitation	1
		1
	Technicien d'exploitation	1
		1
COG : COTE ARMOR - ILLE ET VILAINE		4
	Technicien d'exploitation	1
		1
		1
	REX	1
COI : FINISTERE - MORBIHAN	Technicien d'exploitation	1
COJ : EURE ET LOIR	Technicien de Maintenance	1
	Technicien d'exploitation	1
COL : NUCLEAIRE	Responsable de Site	1
	Technicien Travaux	1
		1
	Technicien Ventilation	1
	Chef de chantier ventilation	1
	Diéséliste	1
	Préparateur Froid	1
COS : DIRECTION ET SUPPORT UO	Chargé d'affaires	1
	Acheteur	1
TOTAL		36

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

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

4 – Information concernant les augmentations individuelles

- Combien de salariés ont bénéficié d’une augmentation individuelle ?
- Combien de salariés ont chanté de catégorie ou de niveau ?
- Combien de salariés, n’ayant pas bénéficié d’augmentation individuelle depuis plus de 3 ans, l’ont été cette année ?
- Combien d’élus ont bénéficié d’une augmentation individuelle et d’un changement de catégorie ou de niveau ?

- Combien de salariés ont bénéficié d’une augmentation individuelle ?

- V. AMIANT : 377.
- Le Président : Sont comptabilisés les salariés ayant bénéficié d’une augmentation individuelle de leur salaire fixe et/ou d’une prime exceptionnelle (PEX).
321 hommes (48 %)
56 femmes (59 %)*
- 50 ans & + : 89 personnes, soit 41 %.*

- Combien de salariés ont chanté de catégorie ou de niveau ?

- V. AMIANT : 66.

- Combien de salariés n’ayant pas bénéficié d’augmentation individuelle depuis plus de 3 ans, l’ont été cette année ?

- Le Président : Nous comptabilisons 66 salariés non révisés depuis plus de 3 ans. Parmi ceux-ci, 38 ont été révisés soit 58 %.*

d) Combien d'élus ont bénéficié d'une augmentation individuelle et d'un changement de catégorie ou de niveau ?

- V. AMIANT : 10.
- *Le Président : Le Budget consommé a été de 1,20 % (1 % dans la NAO).*
- M. ZOUAOUI : Chaque secteur a une enveloppe ?
- *Le Président : Les Centres disposent d'une enveloppe proportionnelle à leur masse salariale, charge à eux d'en assurer la meilleure répartition. La DRH reste pour autant garante du maintien d'une cohérence régionale dans ces distributions.*

5 – Information concernant l'intéressement avec le détail par secteur

- *Le Président : Mme AMIANT va vous passer les tableaux sachant que j'ai une communication plus globale à vous délivrer.*
- M. ZOUAOUI : Peut-on l'avoir par informatique ?
- *Le Président : Oui, bien entendu.*

Nous savons qu'au niveau régional, l'atteinte des critères de performance va être compliquée. Sur la sécurité, nous savons que nous ne serons pas au rdv de nos objectifs, même si nous espérons faire mieux qu'en 2017. Sur le budget, nous serons nécessairement en écart. Nos performances P1, P2, P3 sont en retrait de ce qui était prévu au budget. Nous avons par ailleurs enregistré une sinistralité importante cette année. Il n'est par ailleurs pas acquis que nous soyons en capacité de maintenir notre taux de satisfaction clients qui était, il est vrai, plutôt élevé. Donc, il est essentiel que les critères des secteurs soient challengés. J'observe pourtant qu'à date, certains secteurs n'ont atteint aucun des 4 critères qui leurs sont attribués. Il est donc indispensable de donner le coup de collier avant la fin de l'exercice. A défaut, les montants distribués seront très faibles.

- M. ZOUAOUI : Il faut faire une causerie par mois pour qu'il y ait du quantitatif.
- *Le Président : Certes, mais la sécurité doit être notre priorité à tous. Donc, on ne peut pas ne pas challenger cet indicateur. Ce n'est pas acceptable.*
- C. MARCHAND : Quelle était la stratégie pour DLHEA ? Critère n° 6 : ils ont eu les 20 points. Est-ce que c'est parce qu'il fallait qu'ils progressent sur les interventions au fil de l'eau ou qu'ils voulaient choisir un critère facile ?
- B. PRIEUR : C'est pour que ce critère soit enfin reconnu. On aurait pu prendre le P1 aussi.

6 – Information sur l’alternance dans l’entreprise

- V. AMIANT : Recrutement des alternants sortants Centre Ouest : 79 % d’embauches.
Loire Atlantique : 75 % - 3 sur 4 Bac pro TEMSEC
Loiret : 67 % - 2 sur 3
Sarthe : 100 % 1 sur 1, car l’autre alternant en Bac pro TEMSEC était déjà salarié dans l’entreprise. Il a bien eu son Bac et il a été réaffecté sur un autre poste.
Côtes d’Armor : 50 % - 1 sur 2 : 1 CDD embauché
Vendée Maine & Loire : 100 % - 2 sur 2 Bac pro TEMSEC: 1 CDD et 1 CDI
Finistère : 100 % - 1 sur 1 : 1 BTS maintenance en CDI
Eure & Loire : 100 % - 1 CDD
Indre et Cher : 1 personne qui n’a pas été embauchée
Direction et supports : 100 % - 3 sur 3 : 1 personne dans la filière Commerce a souhaité poursuivre ses études sur Lyon et 2 autres personnes embauchées (ingénieur thermique et master achat).
- *Le Président : Ce sont de très beaux résultats.*
- V. AMIANT : Les nouveaux alternants embauchés pour cette année : 24, soit 32 alternants pour DALKIA Centre Ouest puisque 8 BTS ont déjà été embauchés l’année dernière.
1 BTS assistant manager
2 BTS MSEF
1 BTS FED option FCA
1 BTS électro technique
1 BTS FED option climatique et fluidique
1 DUT GIM
1 licence professionnelle cyber sécurité (Esid)
1 licence professionnelle PEGC (Loire Atlantique)
10 Bac pro TEMSEC
5 TSE
Je vous transmettrai la liste.
- B. PRIEUR : Leur formation, c’est Campus et Jonzac ?
- V. AMIANT : Bac pro TEMSEC à Jonzac, mention TSE à Lomme et les autres diplômes plus localement.

7 – Restitution de l’enquête sur la qualité de vie au travail

- *M Kevin AUDUREAU du Cabinet USIDE présente les résultats de l’enquête aux membres de l’instance. S’en suit un débat.*

Présentation en séance – Quelques réponses suite à des questions lors de la présentation

- *Le Président : Nous allons utiliser les résultats de cette enquête qui sont très intéressants, en ce sens qu’ils nous aident à identifier les équipes qui sont le plus en difficulté pour prendre en compte les transformations engagées au sein de l’entreprise et de la Région. Notre engagement à tous est la clé de nos performances futures.*

Nous donnerons la priorité aux Opérations, et en particulier au management au sein des Opérations. Nous souhaitons dans le cadre de notre projet régional, que Bruno MORAS détaillera avec vous le mois prochain, que la santé et la sécurité constituent un des piliers de ce projet. Nous utiliserons évidemment ces résultats dans cette perspective.

Nous avons évidemment un gros travail d'appropriation à faire avec le management, pour passer du diagnostic à l'action. Nous y travaillerons en tout état de cause avec l'ensemble du management le 23 janvier prochain, date à laquelle nous réunirons tout le management pour travailler sur la déclinaison de ce projet régional. Nous aurons d'ailleurs déjà les premiers retours d'expériences sur les différents chantiers que nous avons engagés. Nous devons, dans l'ensemble de ces productions, être très attentifs à remettre nos clients au cœur de nos préoccupations.

- B. PRIEUR : Ce sujet des clients, on en a déjà parlé en région et en national, mais je pense qu'à un moment donné, les techniciens n'ont pas été préparés à aller jusqu'au client final et je pense que c'est sur ces sujets qu'il va falloir travailler. J'ai tiré la sonnette d'alarme. C'est la chaufferie, sa station. Le client final, ce sont 2 mondes parallèles. On le voit encore car on n'a jamais reçu autant de lettres recommandées. On se fait engueuler au téléphone. Les techniciens n'arrivent pas assez vite. On court pour des boulots qui ne sont quasiment pas les leur.
- Le Président : *C'est bien pour cela qu'il nous faut partir de la satisfaction de nos clients, et pas de nos organisations ou processus internes pour avancer. Il n'y a pas de fatalité à ce que des clients soient insatisfaits. Si tel est le cas, c'est que nous ne leur délivrons pas ce qu'ils attendent de nous.*
- S. MEERSCHOUT : On est 69 % mais c'est tous les salariés ou les techniciens.
- Le Président : *69% des salariés de la Région ont répondu à cette enquête. Cela comprend tous les salariés, mais nécessairement beaucoup de techniciens, puisque c'est de très loin la population la plus nombreuse.*

Une démarche pilote va démarrer en Sarthe Mayenne, et parallèlement, le même type de démarche sera engagé avec le management du CPP. Notre objectif est d'avoir accompagné 100 % des managers des Opérations en 2019.

- B. PRIEUR : Sur les plans d'actions, il y aura des représentants du personnel ?
- Le Président : *J'y suis bien entendu très favorable. Reste à définir le bon format, d'autant que nous ne limiterons pas nos travaux aux Opérations, nous devons aussi nous adresser aux équipes de la DTGP ; Un gros travail est également à faire avec les assistantes, les dispatcheurs, les ordonnanceurs...*
- L. FELIERS : Il faut tenir compte du renouvellement et de la féminisation du service. La disponibilité n'est pas la même pour tout le monde et la résistance au stress passe souvent par la gestion des priorités. Le fait de travailler constamment en temps limité, laisse peu de temps pour prendre du recul et est un facteur d'accroissement du stress.

- *Le Président : C'est exact. Apprendre à distinguer ce qui est important de ce qui est urgent. Ce qui doit être délégué et ce qui ne peut pas l'être. Clarifier plus encore qui fait quoi, sont des sujets importants. Il n'y a par ailleurs pas que la charge de travail, il y a aussi les rythmes. D'ailleurs, l'enquête ne situe pas la charge de travail comme constituant le principal facteur de sur-stress. Le principal facteur de sur-stress, ce sont nos clients.*
- *C. DAHYOT : Pour le commerce, l'impact de la mise en place de « Clients 360 » en début d'année, se ressentira sûrement sur le 2ème semestre, cela risque d'avoir des conséquences. Ce sera à prendre en compte.*
- *Le Président : Oui, nous allons devoir nous transformer très vite. Au commerce, comme ailleurs.*
- *B. PRIEUR : Pour nous, on allait gérer cela comme on gère une mission comme le CHSCT, soit un groupe de travail, soit autre chose. Je ne suis pas arrêté sur une typologie d'organisation. Ce que je souhaite, c'est que ce soit partagé avec les élus et le plus proche du déploiement. Qu'il y ait un peu plus de participation et de partage.*
- *Le Président : A mon avis, il faut laisser produire les groupes de travail qui vont se constituer, et partager leur production avant de passer en phase de déploiement. Par contre, il faut rester agile. On ne va pas créer des organisations et des contraintes en plus. Il faut que vous puissiez porter votre regard sur ce qui se fait, sans que ce soit un truc en plus. Donc, nécessairement, il faut l'imaginer avec un petit nombre de membres du CE et/ou du CHSCT.*
- *C. MARCHAND : Je suis partant comme je l'ai fait pour ICT. Participer à certains « séminaires » pour être vraiment aussi acteur de la charte QVT. Effectivement, ce travail titanesque en 2019 nécessite une implication des organisations syndicales signataires à minima.*
- *B. PRIEUR : Je voudrais aussi qu'il y ait de l'initiative de prise et qu'on ait un peu de liberté pour faire des expériences.*
- *Le Président : Je ne diffuse pas ce document à ce stade. Tous les managers ne l'ont pas encore vu. Au-delà de ces slides, c'est que nous allons décider d'en faire qu'il faut partager.*

8 – Information concernant le déploiement du contrat AVRIL

- *V. AMIANT : 3 sites vont être déployés en début d'année : Champagné (72) et Saint-Gérant (56) démarrent le 2 janvier, mais nous n'avons pas encore le technicien pour Champagné Ambrière (53) démarre en février (le technicien est présent). 8 sites resteront à déployer au moment où les Directeurs de ces usines nous le demanderont. Les dates de réunions n'ont pas encore été définies, mais ce sera en 2019. Il y a donc des postes en attente car sur les 12 sites, 4 seulement vont être déployés. Pour le poste de Champagné, où nous avons des difficultés à pourvoir le poste, nous mettons tout en œuvre sachant que ce contrat nécessite un peu plus d'un mi-temps, c'est pourquoi certains techniciens travailleront sur plusieurs sites.*

- B. PRIEUR : Quelles sont les compétences principales sur le contrat ?
- V. AMIANT : Du CVC essentiellement, mais il y a souvent un peu d'électrotechnique ou d'électromécanique. Il y a également une STEP (station d'épuration) à exploiter. Ce sont des compétences particulières. On regarde s'il est possible de recruter ce profil ou si on fait appel à la sous-traitance.
- M. ZOUAOUI : Il y a un manager qui chapote le groupe AVRIL ?
- V. AMIANT : Oui, c'est Marc LESAGE. Sur les contrats AVRIL, les techniciens doivent avoir des compétences élargies, ce qui est compliqué. C'est pourquoi, certains techniciens pourront intervenir ponctuellement sur les sites AVRIL dans des domaines spécifiques.
- B. PRIEUR : Au total, cela va représenter combien d'emplois ?
- V. AMIANT : 14 ETP.

9 – Information concernant les horaires de travail

- *Le Président : Vous nous aviez demandé si dans le cadre des nouveaux accords sur le temps de travail, nous allions donner la priorité sur le fait de réduire le temps de travail d'un quart d'heure par jour, ou si nous accepterions de réduire le temps de travail d'une heure le vendredi. Une réponse nationale a été apportée sur ce point. Nous allons donc la partager. C'est bien l'option d'une heure en moins le vendredi qui a été retenue.*
- V. AMIANT : On va distinguer 2 cas de figure qui dépendent de la pause méridienne.
Pause méridienne de 2 heures : 8 h 00 / 12 h 00 – 14 h 00 / 17 h 45 du lundi au jeudi
Ceux à 38 heures finiront à 17 h 00 le vendredi
Ceux à 37 heures finiront à 16 h 00 le vendredi.

Pause méridienne de 1 h 30 : 8 h 00 / 12 h 00 – 13 h 30 / 17 h 5 du lundi au jeudi
Ceux à 38 heures finiront à 16 h 30 le vendredi
Ceux à 37 heures finiront à 15 h 30 le vendredi.
- *Le Président : Ces horaires sont mis en place au niveau national. Ils seront donc applicables partout sauf pour les salariés qui travaillent sur des sites ou sur des affaires qui imposent des conditions particulières comme l'ESID par exemple, ou les centrales nucléaires.*

10 – Information concernant les modifications d'organisation sur le centre DLA

- V. AMIANT : Départ de Yoann LAUNAY. **Lecture de l'organisation en séance.**
- *Le Président : On voit apparaître ces notions de référents. Certains référents ont une connotation territoriale, d'autres correspondent à des référents métiers. Une vraie réflexion a été élaborée sur la redistribution de la charge de travail pour tenir nos engagements contractuels.*

- V. AMIANT : Monsieur MOREAU va être accompagné dans la prise en main de la gestion de son secteur.

11 – Information concernant les changements de bureau au RDC à Saint-Herblain

- V. AMIANT : Cette réorganisation des bureaux est faite pour permettre une optimisation de fonctionnement du Centre. Toutes les assistantes ont été rassemblées dans un espace commun avec le dispatcheur proche et au cœur de l'activité. Un bureau est dédié aux référents. Tous les managers sont proches. La cellule BNP a un peu plus d'espace. Il y a des bureaux de passage, salle de réunions.
- A. PEREIRA : Sur le plan je lis « bureau technique » Qu'est-ce que vous appelez le « bureau technique » ?
- V. AMIANT : C'est un bureau pour les techniciens travaux.

12 – Information concernant l'organisation 3x8 sur l'ESID

- V. AMIANT : Les salariés en 3x8 sur l'ESID travaillaient chez leur ancien employeur 31,50 heures en moyenne par semaine. Au moment de la reprise du contrat et du personnel, ces salariés ont demandé à être rémunéré sur la base de 33,60 heures comme le prévoit notre accord. Ne souhaitant pas bouleverser leur planning le 29 juin 2018, leur temps de travail a alors évolué en intégrant la pause de 20 minutes dans le calcul de la moyenne hebdomadaire, en plus d'une journée de travail supplémentaire le vendredi dans leur semaine d'atelier.
Une proposition de planning plus équilibrée sur lequel ils ont travaillé, a permis de trouver un large consensus auprès de l'équipe. Globalement, le planning qui reste sur un cycle de 7 semaines, intègre maintenant des semaines moins longues : entre 3 à 5 jours de travail. Les semaines de maintenance sont de 4 jours. Il y a donc un meilleur équilibre du repos hebdomadaire. Globalement, il n'y a pas de soucis. L'ambiance est bonne.
- A. PEREIRA : Les salariés qui sont du 3x8 : comment répartissez-vous les temps de repos de récupération et ceux que vous mettez en congés payés afin arriver à un total d'heures mensuelles ?
- H. PERDRIAUD : Je viendrai vous voir à part avec des dossiers. Et pas que sur l'ESID.
- V. AMIANT : Aucun souci pour évoquer ces organisations.

13 – Information concernant la nouvelle charte informatique

Présentation en séance – Les élus ont reçu le document.

- H. PERDRIAUD : La Charte Informatique permet de vérifier dans quelles conditions les data ont été utilisés, sur quels sites je suis allé, etc... Sur ce Smartphone, j'ai 2 cartes SIM, est-ce que vous pouvez me garantir que vous allez regarder uniquement la carte SIM professionnelle et pas les données personnelles ?

- A. PEREIRA : Nous avons posé la question au responsable informatique en CCE, celui-ci nous a clairement communiqué que nos téléphones ne sont pas sécurisés.
- *Le Président : En matière informatique, la sécurité totale n'existe pas, même avec une double carte SIM. Donc, si vous voulez être certain que vos communications personnelles ne puissent pas être interceptées depuis votre téléphone professionnel, le plus simple est de vous équiper d'un téléphone personnel.*

14 – BDES : Est-elle renseignée et à jour ?

- V. AMIANT : La BDES a été renseignée

J'ai regardé ceux qui se sont connectés à la BDES, il y en a très peu.

15 – Infos CE

Validation du règlement des activités sociales et culturelles du CE de 2019

- A. PEREIRA : Information sur le « **chèque cadeau de Noël 2018** » : nous avons passé la commande ce mercredi. Après avoir fait pression auprès de notre fournisseur, nous avons obtenu que les salariés devraient recevoir un message au mieux ce vendredi ou au plus tard début de semaine prochaine, les informant qu'ils ont leur « **chèque cadeau de Noël 2018** » disponible sur le site du CE via « Meyclub ». Hormis une partie des salariés pour qui nous n'avons pas les éléments, cela fera partie d'une deuxième commande (Nouveaux alternants et nouveaux embauchés avec reprise de leur ancienneté).
Pour ce qui concerne « le chèque de Noël », notre prestataire va se charger d'envoyer aux salariés « éligibles » les modalités d'activation de ce chèque et le salarié choisira sous quelle forme il veut récupérer sa dotation. Pour votre information, l'année dernière, nous avons passé commande le 29 novembre et 5 jours après les salariés étaient informés que leur dotation était disponible sur leur compte.

Projet et validation du règlement du CE 2019 : Lors de la réunion de la commission que nous avons faite il y a 2 semaines, nous avons relu le règlement. Au vu des prochaines élections prévues en juin 2019, j'ai émis le souhait de rédiger un règlement 2019 avec les prestations standard, afin de faciliter la mise en place de la nouvelle instance.

Lors de la réunion de la commission ASC, nous avons évoqué l'augmentation de 20 € des cartes associatives et culturelles de pour 2019.

Hier, en préparatoire, nous n'avons pas eu le temps d'en parler.

Sur la partie associative, il y a quand même une chose et je demanderais à l'ensemble des membres de communiquer. La dotation de 180 €, c'est pour l'ensemble des salariés qui en font la demande, et pour ceux qui nous demandent une participation à la carte chasse, le plafond légal est de 160 €, mais ils leurs restera 20 € sur leur compte à transformer comme ils veulent ou reversés sur « Meyclub ».

- A. PEREIRA : Je demande à l'instance si elle est favorable à l'augmentation de 20 € de la carte associative.
⇒ Pour : 7.

Concernant les « **locations de mobil homes** », il reste un reliquat sur 2018, cette prestation a été repositionné en hors saison, soit mai, juin et septembre (juillet et août ne sont pas pris en compte). On devrait avoir beaucoup de demandes, le montant des locations étant relativement bas.

Nous avons lancé aussi les « **locations MAEVA** » ; beaucoup de demandes sont arrivées au bureau. La commission se réunira pour l'attribution, comme le prévoit notre règlement.

Le règlement que je vous ai remis n'est qu'un projet et de ce fait pas encore validé. Sur la première page, il reste à y apposer le nom du nouveau Secrétaire ainsi que le code de validation pour TOHAPI. On l'enverra en fin d'année par un mailing.

- *Le Président : On va passer à l'approbation du règlement, sous réserve des modifications :*
 - ⇒ *Pour : 6*
 - ⇒ *Abstention : 1.*

16 – Questions diverses

16.1 – Commission formation

- A. PEREIRA : Pouvez-vous nous communiquer la date de la commission de formation prévue pour la fin de l'année ?
- B. PRIEUR : Est-ce qu'on peut la faire en janvier ?
- V. AMIANT : Elle est prévue le 12 décembre.
- *Le Président : Avons-nous légalement besoin de procéder à un vote ce mois-ci, ou pouvons-nous le reporter au mois prochain ? Si cela ne pose pas de contrainte légale, on peut reporter.*
- B. PRIEUR : Par rapport à tous les changements prévus début 2019, c'était mieux de la faire en janvier.
- V. AMIANT : On a pris en compte les conséquences des changements liés à toute la formation. On a anticipé un certain nombre de changements qui vont intervenir. Nous vous proposerons une nouvelle date dans ce cas.

16.2 – Assurance auto

- M. ZOUAOUI : Concernant l'assurance auto, je n'ai pas pu sur D & You.
- V. AMIANT : Je vais voir. Normalement, cela devait être mis sur l'intranet.

16.3 – KIOSQUE

- M. ZOUAOUI : Est-ce que c'est mis en place ?
- C. MARCHAND : Cela ne fonctionne pas. Le lien ne s'affiche pas.

- *Le Président : Il faut que vous appeliez OASIS.*
- C. BINET : On ne peut pas mettre de raccourci.

16.4 – Heures délégation pour les élus

- B. PRIEUR : On ne peut pas mettre nos heures de délégation sur le mobile. Il faut le faire sur PC.
- V. AMIANT : Pour les techniciens, ce sera à partir du 1^{er} janvier. Donc, vous ne pouvez pas saisir sous KIOSQUE vos absences de décembre. Par contre, les techniciens peuvent renseigner leur absence à partir du 1^{er} janvier.

16.5 – Ancienneté CDD

- M. ZOUAOUI : J'ai un souci sur les CDD. La base de données RH qui est transmise au CE, sur l'ancienneté. Exemple : une personne sur Angers qui est là depuis 1 an...,
- *Le Président : Lorsque des CDD se succèdent sans interruption, l'ancienneté acquise au titre de chaque contrat se cumule. Par contre, un CDD qui revient après 6 mois d'interruption de contrat, ne cumule pas les anciennetés acquises au titre des précédents contrats.*

16.6 – Commission logement

- V. AMIANT : La Commission logement aura lieu en visio conférence, à 11 h 00.
- V. LE PENNUEN : Le 5 décembre, je ne peux pas car je suis avec le comptable toute la journée.
- V. AMIANT : Qui peut ? Liste des personnes : M. ZOUAOUI – Mme DAHYOT – M. PERDRIAUD – M. MEERSCHOUT.
- M. ZOUAOUI : Il faut savoir sur quel terminal on va.
- *Le Président : On vous le précisera.*

16.7 – Dates de CE 2019

- *Le Président :*
 - ⇒ *Vendredi 25 janvier 2019*
 - ⇒ *Mardi 26 février 2019*
 - ⇒ *Vendredi 29 mars 2019*
 - ⇒ *Vendredi 26 avril 2019*
 - ⇒ *Vendredi 24 mai 2019*
 - ⇒ *Vendredi 28 juin 2019.*

16.8 - Election du nouveau Secrétaire suite au départ en retraite de M. A. PEREIRA

- *Le Président : Je voudrais remercier Monsieur le Secrétaire pour la qualité de son travail au sein de cette instance. Cela ne fut pas simple de créer et de faire démarrer un nouveau CE. Merci également pour la qualité de nos échanges, et la collégialité que vous avez su maintenir au sein de cette instance. Bravo pour le travail que vous avez accompli au service des salariés. Je suis certain que tous nos collègues sont attachés au fait que le CE de leur Région tourne bien.*
- *A. PEREIRA : Je vous remercie de m'avoir fait confiance en tant que secrétaire du CE, avec les membres du bureau nous avons su trouvé le bon rythme, c'est la communication que nous avons instaurée entre nous qui a permis à la fois de s'entendre et au final d'avoir ces bilans positifs, nous savons aussi que nous avons, en majorité, des salariés qui sont satisfaits et une petite partie qui l'est moins. Personnellement, j'ai plus de retours de salariés contents que de mécontents.*
- *Le Président : Hervé PERDRIAUD se présente pour la poste de Secrétaire en remplacement de Monsieur PEREIRA*
 - ⇒ *Favorable pour l'élection du secrétaire : 7.*

PROCHAINES RÉUNIONS A TOURS

VENDREDI 21 DECEMBRE 2018

VENDREDI 25 JANVIER 2019

MARDI 26 FEVRIER 2019

VENDREDI 29 MARS 2019

VENDREDI 26 AVRIL 2019

VENDREDI 24 MAI 2019

VENDREDI 28 JUIN 2019