APPROUVÉ
pour affichage immédiat

COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT

PROCÈS-VERBAL de la RÉUNION du 28 septembre 2018

N° 9

¤¤¤¤¤¤¤¤¤

TITULAIRES	1er Collège	SUPPLEANTS	1er Collège
Mr PERDRIAUD	UNSA	/	/

TITULAIRES	2ème Collège	SUPPLEANTS	2ème Collège
Mr PRIEUR	CFDT	Mr MEERSCHOUT	CGT
Mme LE PENNUEN	CGT		
Mr PEREIRA	UNSA		

TITULAIRES	3ème Collège	SUPP LEANTS	3ème Collège
Mr MARCHAND	CFE-CGC	Mr FELIERS	CFE-CGC

LES REPRESENTANTS SYNDICAUX :

Mme LOCHON	Représentante Syndicale	UNSA
Mr LE ROUSSEAU	Représentant Syndical	CGT
Mr ZOUAOUI	Représentant Syndical	CFDT

ABSENTS EXCUSES :

TITULAIRES	1er Collège	SUPPLEANTS	1er Collège
/	/	/	/

TITULAIRES	2ème Collège	SUPPLEANTS	2ème Collège
Mme BINET	CFDT	Mr GOURIER	UNSA
Mme DAHYOT	CFE-CGC	Mme BOURDILLEL	CFE-CGC

TITULAIRES	3ème Collège	SUPPLEANTS	3ème Collège
/	/	/	/

LES REPRESENTANTS SYNDICAUX :

Mr CHEVIET	Représentant Syndical	CFE-CGC

7 votants

1 – Approbation du PV de la réunion du 26 juillet 2018 et du 4 septembre 2018

- A. PEREIRA : Pour le PV de réunion du 26 juillet 2018
  ⇨ Pour : 7
  Sous réserve des modifications

- A. PEREIRA : Pour le PV de réunion du 4 septembre 2018
  ⇨ Pour : 7
  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 août, nous étions 973 salariés sur la région CENTRE OUEST :

  - **Centre Opérationnel Loire Atlantique – DLA** : 113 personnes à fin août ; effectif constant
    Plus 1 CDI, plus 1 CDD, moins 1 fin de CDD, moins 1 démission
    1 transformation de CDD O en CDI AM

    CDD à fin août : 3 pour surcroît et 2 pour remplacement.

  - **Centre Opérationnel Côtes d'Armor, Ille & Vilaine - DZISZ** : 82 personnes à fin août, soit plus 2 personnes
    Plus 1 CDI, plus 1 CDD

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

  - **Centre Opérationnel Vendée, Maine & Loire - DZIVK** : 103 personnes à fin août, soit moins 2 personnes
    Moins 1 fin de CDD, moins 1 rupture conventionnelle.

    CDD à fin août : 1 pour surcroît

  - **Centre Opérationnel Finistère – Morbihan - DZIVS** : 62 personnes à fin août, soit moins 1 personne

Moins 1 fin de CDD

CDD à fin août : 3 pour surcroît.

- **Centre Opérationnel Loiret - DVA** : 75 personnes à fin août, soit plus 1 personne
  Plus1 CDI
  1 transformation contrat professionnalisation en CDI O

  CDD à fin août : 1 pour surcroît.

- **Centre Opérationnel Eure & Loire - DZIWA** : 55 personnes à fin août, soit moins 1 personne
  Moins 1 démission

  CDD à fin août : 2 pour surcroît.

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

  CDD à fin août : 1 pour remplacement.

- **Centre Opérationnel Indre & Loire, Loir & Cher – DTJ** : 109 personnes à fin août ; effectif constant
  Plus 1 CDI, plus 1 mutation DALKIA Nord, moins 1 rupture conventionnelle, moins 1 mutation vers DLS

  CDD à fin août : 1 pour remplacement.

- **Centre Opérationnel Sarthe Mayenne - DZIPH** : 67 personnes à fin août, soit plus 1 personne
  Plus 1 mutation de DALKIA Méditerranée
  CDD à fin août : 1 pour remplacement.

- **NUCLEAIRE - DZIYP** : 23 personnes à fin août ; effectif constant
  Pas de mouvement.
- **NOUVELLES ACTIVITES - DZJHZ** : 23 personnes à fin août ; soit plus 1 personne
  Plus 1 CDI

  CDD à fin août : 1 pour surcroît.

- **Direction Régionale - DLS** : 218 personnes à fin août, soit plus 1 personne
  Plus 1 mutation de DTJ, plus 1 CDI, moins 1 fin de stage conventionné

  CDD à fin août : 3 pour surcroît et 2 pour remplacement.

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

POSTES OUVERTS AU 3 09 2018		
CENTRE	**POSTE**	**Total**
COA : LOIRE ATLANTIQUE	Technicien d'exploitation	2
		1
		1
	AEX	1
	Technicien de maintenance muti	1
COC : UES 37-41	Technicien d'exploitation	1
	REX	1
		1
	Responsable Maintenance CRE	1
COD : LOIRET	Frigoriste	1
	Technicien d'exploitation	1
	Technicien de Quart CHRO	1
COF : SARTHE MAYENNE	Techncien d'exploitation	1
		1
	Technicien d'exploitation	3
COG : COTE ARMOR - ILLE ET VILAINE	Technicien d'exploitation	6
		1
		1
		1
	REX	1
COI : FINISTERE - MORBIHAN	Technicien d'exploitation	2
	Technicien de quart	1
COJ : EURE ET LOIR	Techncien d'exploitation	1
	Technicien d'exploitation	1
		1
		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	1
		1
	Chef de chantier ventilation	1
	Dieseliste	1
COS : DIRECTION ET SUPPORT UO	Spécialiste technique	1
	Commercial Sédentaire	1
	Ingénieur Fiabilité	1
	Acheteur	1
COX : ACTIVITES OPERATIONNELLES REGION	Technicien d'exploitation	1
		1
	Chargé de Mission	1
	Démarreur d'Affaires	1
	Responsable CPP	1
	Ordonnanceur	1
TOTAL		**54**

- A. PEREIRA : Sur le Loiret, le CHRO, c'est parce que l'embauche sur ce poste n'a pas encore été validée ?

- V. AMIANT : On attend de pouvoir valider ce salarié en CDI. C'est la même personne dont on a parlé le mois dernier.

- B. PRIEUR : Sur tous ces postes, on a reçu beaucoup de candidatures ?

- V. AMIANT : Sur les postes que l'on a actuellement, une dizaine est occupée par des salariés qui devraient avoir une transformation de leur contrat de travail en CDI.

- B. PRIEUR : Est-ce que vous recevez des candidats ?

- *Le Président : Bien entendu. Depuis le 1er janvier, nous avons recruté, en CDI, 158 personnes. A ces 158 personnes, il faut ajouter les embauches en contrat d'alternance, soit une trentaine de plus. Pour autant, sur certains postes, et sur certaines géographies, nous avons beaucoup de mal à valider des candidatures correspondant aux besoins définis. C'est le ca notamment sur les activités en CNPE.*

- B. PRIEUR : Centrale de Chinon : ils étaient 6 avant et il n'y en a plus que 3.

- *Le Président : L'activité sur les CNPE suit les cycles de production et de maintenance de ces centrales. Au-delà de l'effectif prévu en rythme de croisière, nous devons pouvoir mobiliser des ressources supplémentaires à la demande du client. Compte tenu des profils attendus sur ces sites, cela n'est pas simple.*

  Nos concurrents ont pour cette raison choisi d'adopter une organisation nationale et pas régionale, avec des techniciens intervenant en grands déplacements.

- C. MARCHAND : Est-ce que DALKIA France est en mesure d'avoir une force spéciale type « intervention rapide », capable d'opérer à la demande sur tous les territoires ?

- *Le Président : La Direction des Ressources Humaines s'est saisie de ce sujet. Nous attendons leurs conclusions.*

- B. PRIEUR : Et sur les postes plus traditionnels de techniciens ?

- *Le Président : Au regard du nombre d'embauches déjà réalisées depuis le début de l'année, la démonstration est faite que nous trouvons les ressources dont nous avons besoin. Par contre, les délais de recrutement sont relativement longs.*

- B. PRIEUR : Cela cause des soucis au quotidien dans les équipes. Sur Tours, on a eu 3 démissions de techniciens en septembre, dont un jeune qui démissionne aujourd'hui car il n'a pas trouvé assez d'attraction. Cela me soucie un peu car on arrive à la période d'allumage et cela ne peut pas être compensé par des alternants qui arrivent aujourd'hui. Cela veut dire des contraintes supplémentaires. On a eu des travaux importants sur les résidences (changer les robinets des radiateurs, etc.).

Ils ont passé l'été à courir et on va réengendrer une saison compliquée. Donc, ils s'inquiètent pour l'astreinte. Aujourd'hui, il y a urgence.

- *Le Président : Le nombre de postes restant à pourvoir sur le 37/41 est de 3.*

- V. AMIANT : La cooptation doit nous aider, mais il faut que les salariés puissent nous envoyer des candidats. C'est indispensable si nous voulons raccourcir les délais de recrutement.

- C. MARCHAND : Si on tarde à vous proposer des candidats, il faut que l'on soit un minimum convaincu de leur valeur et motivation. Cela prend un peu de temps.

- V. AMIANT : Il faut bien sûr que la personne ciblée soit conforme à ce que l'on recherche.

- B. PRIEUR : J'en parle autour de mois, aux parents, mais tous les enfants ont du travail.

- V. AMIANT : On peut chercher aussi chez les concurrents. De leurs côtés, il ne se gêne pas pour débaucher notre personnel. Il y a des plaques où c'est compliqué de recruter.

- C. BINET : Le conseiller commercial de la direction, est-ce que c'est le même poste que le commercial sédentaire ?

- *Le Président : Oui.*

- M. ZOUAOUI : Pourrions-nous avoir un point sur l'alternance ?

- V. AMIANT : La campagne de recrutement touche à sa fin, mais il nous reste encore quelques postes à pourvoir. Nous devrions être en mesure de vous communiquer une situation précise le mois prochain.

- B. PRIEUR : Il y a une réunion de tuteurs qui est prévue.

- V. AMIANT : Oui, au mois de septembre.

- C. MARCHAND : Avons-nous les moyens de stopper ce gâchis de perdre autant les alternants ?

- *Le Président : Nous perdons très peu d'alternants. En tout état de cause, si nos métiers ne leur conviennent finalement pas, il est préférable qu'ils s'en aperçoivent en début de formation.*

- H. PERDRIAUD : Un alternant qui a obtenu son diplôme et qui souhaite faire une formation sur les études de pertes réseau, on lui propose une formation de chef de quart.

- *Le Président : Je suis surpris que cet échange ne vise que les quelques situations parfaitement isolées d'apprentis ayant décidé de nous quitter, mais que personne ne prenne le soin de souligner l'excellence des résultats obtenus en fin de cursus, le fait qu'au moins 75% de ces alternants sont ou vont être embauchés, et que parmi eux, un jeune s'est spécialement distingué par l'excellence de ces résultats, qui ont donné lieu à ce qu'il soit distingué par la Préfecture. J'associe évidemment à la réussite de ce jeune, celle de son tuteur. Nous consacrons énormément de moyens et d'énergie sur l'alternance, et obtenons de très bons résultats. Je tiens à le rappeler, d'autant que ce jeune est sur votre zone géographique, et qu'il a obtenu une moyenne de 19,5/20.*

  Je pense donc qu'on peut et qu'on doit parler de l'alternance autrement qu'en se focalisant sur quelques et rares et donc marginales erreurs d'orientation.

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

- V. AMIANT :

CENTRES	REMPLACEMENTS	SURCROITS
Loire Atlantique	2	1
Cotes d'Armor – Ille & Vilaine	1	
Vendée, Maine & Loire		1
Finistère, Morbihan		4
Région		
Indre & Loire, Loir & Cher	1	
Loiret	1	1
Indre et Cher		
Sarthe Mayenne		
Eure & Loir	1	
Nucléaire	1	4
TOTAL	**7**	**11**

18 personnes, dont 7 pour remplacement et 11 pour surcroît.

3 – Compte rendu de la commission de formation

Compte rendu joint au PV.

Quelques remarques prises au cours des échanges

- C. MARCHAND : La commission s'est réunie il y a une dizaine de jours. La commission salue le travail de Claire MARIE qui synthétise précisément autant de mouvements et évolutions qui se sont passés d'une année sur l'autre. C'est un travail de précision que, nous, membres de la commission formation, ne pouvons que constater : la synthèse est là pour relater les faits.

Ensuite, le travail de la commission est de s'interroger sur les objectifs, les moyens et les résultats. C'est pour cela que nous évoquons régulièrement tout ce qui relève du qualitatif et de la prospective. D'où les questionnements et propositions que nous devons avancer à chaque fois, et en l'occurrence, en relation étroite avec les objectifs de Cap Dalkia 2022.

Nous attendons bien sûr les tendances pour l'élaboration du plan 2019, compte tenu de la signature de certains accords, et en particulière, les accords QVT et Astreinte qui auront des répercussions dans les formations managériales.

QUID d'une vision sur 3 ou 4 ans pour coller aux objectifs de CAP DALKIA 2022 ?

Est-il envisageable de voir le plan de formation dissocié des volets Habilitations et Sécurité ?

- *Le Président : La sécurité représente effectivement une part importante du budget : environ 40 %. La question est de savoir si nous sommes en capacité d'appréhender l'ensemble des besoins en formation (CAP DALKIA, etc..), et la réponse est : Oui.*
  Le budget formation de 2019 devrait d'ailleurs progresser de +0,5 % de la masse salariale, pour représenter 3 % de cette masse salariale.

- B. PRIEUR : On a une profession qui nous impose un minimum d'habilitations. J'en ai parlé avec Odile DESTOOP. Nous, en tant que commission, on a l'impression d'être dans un constat et nous, ce qui nous intéressait, c'est d'être sur nos métiers techniques.

- *Le Président : Nous sommes particulièrement présents sur les contenus techniques, avec ICT/ Infinity dont nous finaliserons le déploiement en 2019, et une offre de formation technique du Campus largement repensée. Dans le cadre de Cap Dalkia et de notre projet Régional, nous donnerons de nouvelles impulsions, par exemple sur la téléactivité, impulsions qui seront également vectrices d'efforts complémentaires en matière de formation.*

- B. PRIEUR : Ce sujet est très intéressant. On a eu une réunion de rentrée, mais aujourd'hui, il faut que vous entendiez que ces outils soient alimentés. Au quotidien, cela prend du temps sur notre temps de travail. Aujourd'hui, renseigner toutes ces bases de données....

- *Le Président : Un technicien est précisément venu vous en parler lors du roadshow. Il y a des techniciens qui pensent que rentrer des informations sur un outil, c'est une perte de temps, mais il y en a d'autres qui se rendent compte que, maintenant, ils en gagnent. L'accompagnement au changement est indispensable. Il nécessite beaucoup de pédagogie pour que les salariés comprennent l'intérêt de ces outils.*

- L. FELIERS : Une priorité de Dalkia est de reconstituer ses marges. Or, Dalkia s'est doté d'un service commercial centralisé à Valmy pour piloter des dossiers nationaux de multi technique et multiservices. Ces dossiers réclament beaucoup de travail en local puis sont compiler au niveau national et traités à un prix qui est souvent en dessous de nos THO.

- Ces affaires nécessitent une préparation des équipes opérationnelles pour assurer une efficacité et une rentabilité. Dalkia recommence au niveau national à se positionner sur ces marchés que nous avions abandonnés après l'expérience de Dalkia FM dans notre région. N'y-a-t-il pas une contradiction dans le fait de vouloir se positionner sur ces marchés à faible valeur ajoutée et l'objectif national de reconstitution des marges de Dalkia ?

- *Le Président : Notre projet régional mettra effectivement l'accent sur la nécessité de penser notre croissance de manière rentable et donc durable.*

4 – Information concernant l'organisation du 3x8 sur l'ESID

- V. AMIANT : Les salariés ENGIE repris sur l'ESID en 3X8 travaillaient 32,50 heures, alors que notre accord prévoit un temps de travail à 33,60 heures pour le personnel posté. Au moment de la reprise, nous n'avons pas souhaité modifier le planning pour cause de congés et donc de remplacements des personnes en vacances. C'est donc seulement maintenant que le planning est revu en en augmentant le temps de travail par une journée supplémentaire d'atelier pour qu'ils puissent effectuer leur 33 h 60, pour lesquelles ils sont rémunérés.

- A. PEREIRA : Les 12 mn pour la passation de poste est à la charge de qui ?

- V. AMIANT : Elles sont maintenant intégrées dans leur planning. Dans leur temps de travail, ils ont la passation de consignes prise en compte, plus les 7 heures d'atelier.

- A. PEREIRA : Est-ce qu'on pourrait avoir la liste des techniciens qui montent le quart ?

- *Le Président : Oui.*

5 – Comment vont être déployés et quand seront mis en application les nouveaux accords (temps de travail et astreinte) ?

- *Le Président : Nous souhaitons que cette information soit relayée par le management. Cette cascade managériale est déjà largement engagée. Nous avons commencé par la filière opérations, nous poursuivrons dans les prochains jours avec les autres filières. Lors de ces réunions, des kits de communication seront remis aux managers, pour qu'ils puissent relayer l'information auprès de leurs équipes.*

- B. PRIEUR : Il y a des choses qui nous agacent un peu et on reviendra vers vous car on ne veut pas faire du n'importe quoi.

- *Le Président : N'hésitez pas à le faire si besoin. Nous avons donné des instructions très précises aux managers et veillerons également à ce qu'elles soient respectées.*

  Nous profitons également de ces réunions pour informer nos équipes sur le déploiement du logiciel Kiosque. Il permettra à tous les salariés de gérer leurs demandes d'absences depuis cette interface numérique. A terme, cet outil préfigure la digitalisation de la FREP.

- V. AMIANT : Pour les IRP, il faudra continuer à envoyer vos bons de délégation.

- *Le Président : En 2019, d'autres lots informatiques dits « GTA » gestion des temps et des activités sont prévus. Ils permettront d'aller vers une dématérialisation complète de la FREP.*

  Le déploiement des accords est donc largement engagé. Seul le sujet de l'astreinte prendra plus de temps. Nous avons en effet décidé de ne pas modifier les astreintes pendant la période de chauffe. Nous souhaitons par ailleurs qu'une réflexion soit conduite dans chaque secteur en lien avec les techniciens, pour optimiser l'organisation des pôles d'astreinte.

- B. PRIEUR : Et sur l'accord Cadre ? Il y a des entretiens individuels ?

- *Le Président : L'avenant sur le temps de travail des cadres est présenté en même temps que celui des Oetam.*

- C. MARCHAND : On peut démarrer la demande au 1er octobre.

- *Le Président : Oui avec une date limite de retour fixée au 30 novembre parce qu'il y aura des avenants à rédiger. On a donc un mois pour préparer ces avenants et les récupérer signé, afin que ceux-ci soient pris en compte sur la paie de janvier 2019.*

- B. PRIEUR : Je reviens sur l'accord d'astreinte parce qu'on a prévu une commission de suivi sur chaque région avec un représentant de chaque organisation syndicale. Il y a des commissions qui vont commencer dès la semaine prochaine.

- *Le Président : Effectivement. Nous créerons cette commission, mais la réunir dans l'immédiat serait prématuré.*

- B. PRIEUR : Pour moi, la commission, on a 6 mois pour la mise en application (l'astreinte uniquement).

- *Le Président : Je vous propose de prendre date pour faire un point sur les adhésions volontaires à ces accords en décembre.*

6 – Quelles sont les modalités et informations faites aux salariés, à propos du prélèvement à la source ?

- B. PRIEUR : Pour moi, aucune.

- V. AMIANT : Il y aura un encart sur le bulletin d'octobre ou novembre.

- *Le Président : Les salariés recevront une information aussi détaillée que possible sur ce sujet avant la mise en place du prélèvement à la source.*

- V. AMIANT : Par contre, il faut bien dire aux salariés que le service paie n'est pas le gestionnaire de ce prélèvement. S'il y a des changements de situation, il faut appeler l'Administration fiscale.

- *Le Président : L'Administration fiscale nous communiquera un taux d'imposition et nous l'appliquerons.*

- V. AMIANT : Les taux seront connus entre novembre et décembre. Les déclarations d'impôt devront toujours être faites. Pour les contribuables qui ont un crédit d'impôts, un acompte de 60 % du crédit ou de la réduction sera versé par l'administration fiscale dès janvier 2019, l'entreprise n'intervient pas. Par contre, pour le prélèvement à la source, l'Administration fiscale se servira avant les pensions alimentaires et les saisies sur salaires etc.

- *Le Président : C'est bien le service central de la paie à Lille qui coordonne le déploiement du prélèvement à la source.*

- B. PRIEUR : On a demandé à ce que les 2 montants nets soient affichés.

- V. AMIANT : Le gouvernement a demandé à ce que le « net à payer » soit 2 fois plus gros que le net après impôts.

7 – Pouvez-vous nous confirmer que l'ensemble des salariés de Centre Ouest ont bien accès aux outils numériques de DALKIA ?

- *Le Président : A l'ensemble des outils ? Non bien évidemment.*

- V. AMIANT : Vous avez tous une adresse mail. Les salariés qui n'ont pas accès à cette adresse mail qui leur a été donnée lors de l'intégration, doivent se rapprocher de leur manageur qui déclenche si nécessaire ce paramétrage.

  Normalement, tous les techniciens ont accès à ce HOLD et pour le reste des outils, c'est le manageur qui indique quelles applications sont nécessaires à la tenue du poste de travail.

- H. PERDRIAUD : Certains sites 3/8 n'ont pas d'accès internet, donc pas de possibilité d'accéder à leur boîte mail. Je viens d'avoir une réponse à l'instant, comme quoi ils viennent d'avoir un accès. Je pense qu'il n'y a pas que le CHRO.

- V. AMIANT : Sur l'ESID et l'armée, c'est normal.

- E. DARMET : Les prochaines élections vont se faire par internet. Donc, il va falloir voir.

- *Le Président : Le mode par correspondance sera le mieux et le plus sécurisant.*

- V. AMIANT : A moins qu'on leur permette d'avoir un accès sur une borne.

- H. PERDRIAUD : KIOSQUE va être aussi obligatoire pour eux.

- *Le Président : Le personnel de quart est effectivement un sujet spécifique.*

8 – Information concernant l'organisation des rondes et astreintes sur l'unité de DLGHZ

9 – Intervention de Monsieur DARMET sur le dossier « piscine »

- E. DARMET : Je reviens vers vous. Au moins de juillet, on avait parlé de l'organisation de la plaque DLGHZ au niveau des piscines. On s'est aperçu qu'il y a une forte augmentation des piscines et également que le nombre d'heures en SIU commençait à augmenter sur DLHA et DLGD. Et après, on s'est aperçu que le pôle de Chateaubriand faisait beaucoup de déplacements pour beaucoup d'interventions.
  Avec Michel GUITTON et Freddy BERGER, on s'est appliqué à dispatcher : 2 astreintes pour la partie Saint-Nazaire et la partie Chateaubriand jusqu'au 1er mai. On va faire un essai.
  La partie « rouge » restera tout le temps (Sud Loire) et la partie « verte » (Nantes et l'agglo), on a mis 90 % de sous-traitance des rondes qui se faisaient le week-end. Elles sont sous-traitées à la Société et il nous reste la journée de ronde Sud Loire, Aquacentre à Pornic et la piscine du Grand 9. Des guides ont été faits par les techniciens sur sites. Cela marche très bien.

- *Le Président : Cette société est Nantaise ?*

- E. DARMET : Je vais essayer de l'apporter pour Quimper et Lorient. Aujourd'hui, j'ai terminé sur la plate-forme de Nantes et je vais aller sur la plate-forme Quimper et Lorient. J'ai prévenu Dominique FREULON. Je ne vais pas vous relire tout. De là, est sortie la note de service que Madame AMIANT vous a fait parvenir.

- *Le Président : Cette société pourrait-elle déployer ses activités également dans le Finistère ?*

- B. PRIEUR : On a eu pas mal d'explications sur le sujet, mais 2 points que l'on n'a pas, c'est la durée pour les rondes Sud. Combien de temps le samedi et le dimanche ? Et la compensation financière.

- *Le Président : Pourquoi il y aurait une compensation ?*

- E. DARMET : Il y a l'accord 99 qui est appliqué. Par contre, je ne peux pas vous dire l'heure. Faire le G9 et la piscine de Pornic, ils ont la matinée. Ce sont des gens qui ne font pas d'astreinte.

- V. AMIANT : Ils sont hors astreinte, donc c'est l'application des majorations. Dans le tableau, il y a des gens qui ne font plus que des rondes.

- *Le Président : En tout état de cause, si cette sous-traitance peut être étendue aux Quimpérois, ce serait une solution intéressante ainsi qu'aux vendéens.*

- E. DARMET : 2 aux Sables d'Olonne.

10 – Infos CE

- A. PEREIRA : J'ai envoyé, pour les personnes qui partent en voyage à **Lisbonne**, les derniers éléments pour le départ, une copie de l'assurance, une copie pour le billet d'avion et des numéros de téléphone.

  Ensuite, on a évoqué un sujet qui demande réflexion de chacun des membres ici présents : **la prorogation de l'outil PROWEB** qui nous sert à gérer le CE, sachant que le contrat se termine au mois d'août.
  Nous, nous avons anticipé le sujet. Nous nous sommes dits qu'il fallait éviter la galère aux prochains membres qui auront à s'occuper du CE. Pour cela, nous proposons proroger le contrat avec PROWEB pour l'année en cours et si, toutefois, ils voulaient changer par la suite, ils pourraient le faire. Les autres membres sont assez partagés.

- *Le Président : Certes, mais il vous faut logiciel de gestion opérationnel jusqu'en fin d'exercice.*

- A. PEREIRA : Ils nous ont fait une proposition pour aller jusqu'à la fin de l'année 2019.

- H. PERDRIAUD : Pour aller en fin d'année 2019, il faudrait que l'on signe un contrat maintenant.

- *Le Président : Sans s'engager de manière inconsidérée, il est essentiel pour vous de pouvoir gérer vos activités avec la même solution logicielle jusqu'en fin d'exercice.*

- A. PEREIRA : Je leur ai simplement rappelé la galère qui s'est produite avec l'ancien bureau. Cela a été très compliqué de prendre les choses en mains.

- L. FELIERS : Pourrions-nous faire appel à l'assistance du service achats pour mettre cette entreprise en concurrence ?

- A. PEREIRA : Ce à quoi il faut penser, c'est à ceux qui reprendront le bureau du CE en mains.

- *Le Président : La mise en concurrence est la meilleure chose à faire après le changement de CE. Cependant, ne vous mettez pas en risque en milieu d'exercice.*

- H. PERDRIAUD : Il faut prendre une décision avant fin décembre 2018.

- *Le Président : Il faut effectivement prolonger jusqu'à la fin 2019, et, ensuite, les mettre en concurrence.*

- A. PEREIRA : C'est ce que nous souhaitons, on ne peut pas prendre une décision comme celle-ci. Si nous les mettons en concurrence avant, ils n'auront pas de scrupules à fermer l'accès au site à la date anniversaire.

- *Le Président : L'idée est d'éviter un engagement de longue durée. Il est par ailleurs possible de solliciter l'aide de la Direction des Achats, mais il leur faudra un cahier des charges.*

- E. DARMET : A la dernière mandature, on avait demandé au Service Achats et on n'avait pas eu de réponse. Les acheteurs, ils peuvent trouver s'ils savent ce qu'ils cherchent.

- *Le Président : Le sujet n'est pas totalement mature. Réunissez la commission ASC et débattez en, et ensuite revenez en séance plénière pour nous faire part de vos propositions.*

- A. PEREIRA : PROWEB nous a fait une proposition jusqu'au 30 septembre 2019.

- *Le Président : Je crois qu'il convient à ce stade de clore ce débat, dans l'attente des propositions de la Commission.*

- A. PEREIRA : Nous avons eu plus d'informations concernant la **RGPD** avec le CCE. Ce qui m'a permis d'aller sur le site de la CNIL sur lequel j'ai pu regarder un documentaire expliquant ce qu'est la RGPD et que doit-ont faire, j'y ai pu récupérer le document intitulé « déclaration avec les prestataires ».

- V. LE PENNUEN : Tous les documents sont dans une armoire fermée à clé et cette clé est dans un coffre-fort, seule les membres du bureau peuvent y accéder.

- A. PEREIRA : Il faudra rajouter au règlement de fonctionnement du CE, le nom des personnes qui sont susceptibles d'avoir accès à ces documents.

11 – Questions diverses

11.1 – Carte professionnelle BTP

- V. AMIANT : Une carte professionnelle BTP est nécessaire pour ceux qui interviennent sur des travaux P6 externes. Cela concerne les techniciens et le personnel de la DTGP.

- *Le Président : L'Inspection du Travail faisant un contrôle, est fondée à demander cette carte. Nous modifierons la DAE, en lien avec les gens en charge de la qualité, car à l'embauche, il faut qu'on sache si cet emploi requiert l'obtention de cette carte ou pas.*

11.2 – Contrats groupe EDF

- V. AMIANT : Un certain nombre de salariés ont demandé à accéder à des contrats groupe EDF, afin d'obtenir des prix plus intéressants sur des prestations de services ou auprès des fournisseurs (locations de voitures, contrôles techniques de véhicules personnels, achat de matériel électrique, entretien des chaudières individuelles, etc.). Ces informations seront disponibles sur D&YOU dans la filière Achats rubrique « Les contrats cadres ouverts au personnel ».

11.3 – Application des nouvelles dispositions pour les contrats CDD, CDI, intérim

- M. ZOUAOUI : Les salariés qui sont en CDD ou intérim actuellement, s'ils passent en CDI seront-ils sous le nouveau régime ?

- *Le Président : Tous les nouveaux contrats de travail (CDI et CDD) signés postérieurement au 6 septembre 2018, le sont sur la base des dispositions des avenants sur le temps de travail (Oetam ou Cadre). S'agissant de l'intérim, la question ne se pose pas, les intérimaires demeurent salariés de la société d'interim.*

11.4 – Télétravail

- C. BINET : Avez-vous des retours sur le télétravail ?

- V. AMIANT : 7/8 personnes, dont 1 homme.

PROCHAINES RÉUNIONS – A TOURS

MERCREDI 31 OCTOBRE 2018

VENDREDI 30 NOVEMBRE 2018

VENDREDI 21 DECEMBRE 2018

COMMISSION FORMATION DALKIA Centre-Ouest

Lundi 17 septembre 2018 - Acticampus TOURS

Etaient présents les membres de la Commission Formation suivants :

B. PRIEUR
S. MEERSCHOUT
H. PERDRIAUD
Ch. MARCHAND – *Synthèse et rédaction*

C. MARIÉ – RRH, en charge de la formation
V. AMIANT – Adjointe DRH

Copie pour info : P. GORCE – DRH

A Réalisation du Plan de Formation 2017 :

Le budget 2017 était de 2,52 % de la Masse Salariale. L'optimisation des coûts a permis de limiter les dépenses de formation à 2,46 % de la **M**asse **S**alariale tout en augmentant de 5 % le nombre de jours prévus, pour une moyenne de 3 jours de formation par collaborateur formé.
Les taux de réalisation dans les domaines prévention/sécurité, technique et management vont bien au-delà des prévisions. Certaines formations n'ont pu être dispensées notamment dans les domaines Transverse (pas de déploiement de l'outil HOLD) et Développement commercial (Taux rattrapé par des formations internes).
Le domaine des formations techniques a été dopé essentiellement par le déploiement de l'outil TEMPO et le rattrapage de formation sur la vapeur/eau surchauffée.
L'appropriation du C.P.F. par les salariés a permis le déploiement de cursus adossés à une évolution professionnelle au-delà des 23 cursus prévus (27 donc 6 cursus diplômants).
Cela reste insuffisant au regard de l'autonomie que les salariés devront avoir dans la gestion de leur parcours professionnel.
Notons que 85 % de l'effectif des salariés de l'Etablissement ont bénéficié d'une formation.
Ce pourcentage respecte également les critères d'égalité H/F et d'âge. Le taux de femmes formées a été favorisé par le déploiement d'outils et du nouveau référentiel.

B Etat d'avancement du Plan de Formation 2018 -Situation au 30 juin :

Le budget formation 2018 est prévu à **2,52** % de la Masse Salariale : Coût pédagogique (hors dépenses annexes).

Répartition et avancement des jours de formation par domaine :

- **Prévention Sécurité**
  Domaine très important (39 % des jours de formation) à **43** % du budget comprenant **33,5** % **sur l'aspect sécurité réglementaire** auquel on ne peut pas déroger.
  Déjà 90 % d'avancement, belle anticipation sur programmation et recyclages, y compris pour le domaine nucléaire.

- **Technique**
  Domaine représentant **33** % des heures de formation 2018 (23 % en 2017).
  Comprenant les formations purement techniques (brûleurs, électricité, froid, mécanique, vapeur etc.). Les formations « cœur de métier » démarrent en septembre ainsi que les cursus issus de la démarche INFINITY.
  Les formations sur TEMPO représentent un gros volume au-delà des prévisions.
  En ce qui concerne la formation des techniciens sur l'intervention en piscine, des modules existent au Campus, mais un groupe de réflexion est en cours pour travailler également sur des modes opératoires (Plans d'action). Voir aussi les implications CHSCT et CE.

- **Transverse**
  Ce domaine représente 22 % des jours de formation (41 % en 2017).
  Les formations *Outils* intègrent la télégestion, Hold, modules de formation interne.
  L'avancement n'est pas suffisamment au RdV, conséquence de l'outil HOLD qui n'est pas encore déployé.
  Par contre, le pic d'embauches dope la formation Intégration des nouveaux salariés (prise sur le budget prévention sécurité : Risques et Habiligaz). Il y est question également de Contrats et marché, SMI et QSE, et de RH.
  La transmission des savoirs devrait progresser avec les nouveaux tuteurs opérationnels.

- **Management**
  Comme déjà évoqué précédemment, un effort d'accompagnement des managers est prévu pour 2018 suite aux évolutions d'organisation, formation modulée selon le besoins de développement de compétences et l'évolution de poste.
  Retard d'avancement en Juin, mais rattrapage prévu au quatrième trimestre, principalement aux opérationnels.

- **Développement**
  Ce domaine concernant plus spécifiquement les filières commerce, marketing, communication représente **17,2** % du budget pour 56 jours de formation prévus.

REPARTITION PAR EFFECTIF

- **Par catégorie Socio-Professionnelle**
  Pas de déséquilibre notoire.

- **Par Sexe**
  Le Budget formation penche en faveur des hommes compte tenu des projets INFINITY, des évolutions d'organisation et de l'accompagnement qu'il convient de faire et qui s'adressent plus particulièrement à la filière opération. Attention à la Diversité : Dérive de % de femmes formées, à rattraper au quatrième trimestre.

- **Par Age**
  Pas de déséquilibre notoire.

REPARTITION PAR DISPOSITIF

- **Par Catégorie d'Action**
  L'adaptation et évolution dans l'emploi représente toujours ¾ des formations dans lequel on retrouve le déploiement d'INFINITY.

- **CPF : COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**
  Ceci pourrait évoluer en fonction de l'utilisation des heures de formations personnelles des collaborateurs demandée par l'état. Les salariés doivent devenir davantage acteurs de leur formation.

- **Périodes de professionnalisation**
  Taux de réalisation : Un rattrapage sera fait au deuxième semestre avec 10 cursus techniques Cœur de métier, cursus diplômants en CPF, évolutions managériales…

- **Parcours de formation adossés à une évolution professionnelle actée ou à venir**
  Taux de réalisation atteint. A noter : 6 cursus diplômants opérationnels suite à un co-investissement important.

  En conclusion sur l'avancement du plan 2018 :
  Le second semestre de formation sera essentiellement lié à INFINITY, le cœur de métier, et le management.

PERSPECTIVES :

- Nous attendons bien sûr les tendances pour l'élaboration du plan 2019, compte tenu de la signature de certains accords, et en particulier, les accords QVT et Astreinte qui auront des répercussions dans les formations managériales.
- Quid d'une vision sur 3 ou 4 ans pour coller aux objectifs de CAP DALKIA 2022 ?

- Est-il envisageable de voir le plan de formation dissocié des volets Habilitations et Sécurité ?