

## COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT

### PROCÈS-VERBAL de la RÉUNION du 29 octobre 2009

**APPROUVE**

N° 51

✠ ✠ ✠ ✠ ✠ ✠ ✠ ✠ ✠ ✠

**TITULAIRES**

MR LAUGA  
MR SYLVAIN

**1er Collège**

UNSA  
UNSA

**SUPPLEANTS**

MR URBACH

**1er Collège**

FO

**TITULAIRES**

MR VIENNOT  
MR DARMET  
MME LALANNE  
MR LAVENANT  
MR BOURBON  
MR ROULOT

**2ème Collège**

UNSA  
CGT  
UNSA  
CFDT  
UNSA  
FO

**SUPPLEANTS**

MR BONNET  
MR BORDAS  
MR KIYINDOU

**2ème Collège**

FO  
UNSA  
CGT

**TITULAIRES**

MR DESWARTE

**3ème Collège**

CFE-CGC

**SUPPLEANTS**

MR MARCHAND

**3ème Collège**

CFE-CGC

**LES REPRESENTANTS SYNDICAUX :**

MR LAPEYRE  
MR CITRAY  
MR PERROT-LEGROS  
MR TABAREAU  
MR GUILLARD  
MR PRIEUR

Représentant Syndical UNSA  
Représentant Syndical CFE-CGC  
Représentant Syndical CFCTC  
Représentant Syndical CFDT  
Représentant Syndical CGT  
Représentant Syndical FO

**ABSENTS EXCUSES :**

**TITULAIRES**

MR LHOPITAL

**1er Collège**

FO

**SUPPLEANTS**

MR GUENNE  
MR MONMAILLE

**1er Collège**

CGT  
UNSA

**TITULAIRES**

MR RAMADOUR

**2ème Collège**

UNSA

**SUPPLEANTS**

MR NEMONT  
MR DUMECQ

**2ème Collège**

UNSA  
UNSA

**TITULAIRES**

**3ème Collège**

**SUPPLEANTS**

**3ème Collège**

## PREAMBULE

Monsieur RAMADOUR	absent sera remplacé par	Monsieur BORDAS
Monsieur LHOPITAL	absent sera remplacé par	Monsieur URBACH

Soit 11 votants.

### 1) **Approbation du PV de la réunion du 29 septembre 2009**

- M. VIENNOT :
  - ⇒ Pour : 7
  - ⇒ Abstention : 4
 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.**

- C. BENOIST VIDAL : Au 31 août 2009, nous étions 1.521 salariés sur la région.
  - ⇒ Bretagne Pays de Loire DLA : 345 personnes à fin septembre, soit plus 6 personnes.  
Plus 4 CDI, plus 1 CDD, plus 1 fin de CDD, moins 1 décès, + 4 contrats en alternance, moins 1 mutation de groupe, + 7 transformations CDD alternance en CDI AM.  
5 CDD à fin septembre, dont 2 pour accroissement temporaire d'activité, 3 pour remplacement de personnel.
  - ⇒ Poitou Maine Touraine DLB : 337 personnes à fin septembre, soit plus 2 personnes.  
Plus 1 CDI, plus 2 CDD, moins 1 démission, moins 2 mutations région nord, moins 1 mutation CAMPUS Lyon, 2 transformations CDD en CDI, 3 transformations CDD alternances en CDI AM, 1 transformation CDD alternance en CDD AM, 1 promotion CDI PM en CDI AM.  
17 CDD à fin septembre, dont 11 pour accroissement temporaire d'activité, 6 pour remplacement de personnel.
  - ⇒ Beauce Berry Val de Loire DVA : 243 personnes à fin septembre, soit plus 4 personnes.  
Plus 3 CDI, plus 4 contrats en alternance, moins 2 fins de CDD, moins 1 démission, moins 1 mutation IDF, plus 1 mutation en provenance de DLB, 5 transformations contrats en alternance en CDI, point 1 en CDD, 1 transformation CDD en CDI AM.

4 CDD à fin septembre, dont 3 pour accroissement temporaire d'activité et 1 pour remplacement de personnel.

⇒ Aquitaine DTA : 260 personnes à fin septembre. Effectif constant.

Plus 1 CDI, plus 1 CDD, + 5 contrats en alternance, moins 1 licenciement, moins 3 démissions, moins 1 retraite, moins 2 fins de CDD, 3 transformations alternance en CDD AM, 1 transformation alternance en CDI AM, 1 transformation CDI PM en AM. 7 CDD à fin septembre, dont 4 pour accroissement temporaire d'activité et 3 pour remplacement de personnel en maladie.

⇒ Limousin Midi Pyrénées DTH : 197 personnes à fin septembre, soit moins 8 personnes

Plus 2 CDI, moins 1 fin d'apprentissage, plus 7 contrats en alternance (3 transformations alternance en CDI AM).

Pas de CDD

⇒ Direction régionale DLS : 126 personnes à fin septembre, soit moins 1 personne.

Plus 2 CDI, moins 1 fin d'apprentissage, plus 7 contrats en alternance, 3 transformations alternance en CDI AM.

6 CDD à fin septembre pour accroissement temporaire d'activité.

- D. PERROT LEGROS : Sur DLB : Pour moi, il y a 6 sorties.
- *Le Président : Il y a une omission concernant Monsieur RAPICAULT.*
- J.M. LAVENANT : Quel est le nom de la personne de DLA qui vient d'une mutation du groupe ?
- C. BENOIST VIDAL : Il s'agit de Monsieur PERIER → Bretagne.
- B. SYLVAIN : sur DTH, on voit apparaître séparément les salariés pour le contrat SFR mais rien sur DLB.
- *Le Président : Les salariés affectés sur les contrats télécoms ne seront pas affectés dans les Centres. Ils seront affectés dans une appartenance spécifique.*
- B. SYLVAIN : Au niveau de l'effectif sur ce contrat, actuellement il n'y a que 13 personnes ?
- *Le Président : Le recrutement se fait progressivement. Ce contrat nécessite d'organiser la réception des sites télécoms avec le client SFR sur la base d'un calendrier de bascule défini avec SFR. A ce jour, tous les sites n'ont pas été réceptionnés.*
- E. DARMET : Monsieur LAMBERT, qui est arrivé sur DLA, c'est peut-être sur octobre ?
- *Le Président : Effectivement ce n'est pas sur septembre.*

- B. PRIEUR : Il y a une augmentation significative de l'encadrement. On est passé de 199 Cadres à 210 aujourd'hui, pour un effectif qui n'a pas bougé. Quelle est la raison ?
- *Le Président : L'évolution de nos organisations d'exploitation avec la mise en place des CUE en est la principale cause. Néanmoins, je partage votre remarque. C'est un message que nous avons fait passer dans le cadre des réunions budgétaires.*
- B. PRIEUR : On arrive à 7,2 personnes pour un Cadre.
- *Le Président : C'est un choix que l'on a fait et qui est totalement assumé puisque cette organisation nous permettra dans l'avenir d'accompagner notre croissance commerciale. Nous considérons aujourd'hui que le taux d'encadrement est dans les comptes et que la croissance se fera par intégration de « cols bleus ». Néanmoins les gros projets sur lesquels nous travaillons actuellement ont un ratio effectif/CA qui n'est en rien comparable avec celui observable sur des affaires en P2.*
- J.M. LAVENANT : D'avoir mis un CUE entre le chef de secteur et le RTC, cela ne fait-il pas un maillon de plus à la chaîne ?
- *Le Président : Il faut repartir du constat initial où chaque RTC encadrait plusieurs Chefs d'exploitation qui lui-même encadrait une trentaine de techniciens. Le constat a été fait que cette organisation s'embolisait et qu'elle était inadaptée pour accompagner notre croissance commerciale, d'où la mise en place de l'organisation type CUE. Le binôme CUE, Chef de secteur a été la réponse à une demande d'évolution des organisations de l'exploitation formulée par les intéressés eux-mêmes. Pour autant dire que cette organisation fonctionne de façon satisfaisante partout, tel n'est sûrement pas encore le cas et nous y travaillons.*
- J.M. LAVENANT : Je ne parle pas en termes de gestions des hommes mais sur le plan de la communication.
- *Le Président : C'est votre analyse, pas la mienne.*
- P. CITRAY : Si je prends l'exemple des tableaux de bord, on voyait avec le RTC, 15 Chefs d'exploitation ; maintenant, maintenant nous ne voyons plus que 5 CUE. Le RTC n'a plus que 5 CUE en direct. Théoriquement, le CUE résout un certain nombre de problèmes, sans intervention du RTC.
- J.M. LAVENANT : C'est peut être mon analyse mais plus il y a de maillons et moins on communique c'est peut être le but recherché ?
- *Le Président : Je ne partage pas votre lecture, les maillons en plus, ce sont les secteurs.*

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

- C. BENOIST VIDAL : Au niveau des postes à pourvoir, nous avons 38 postes au 30 septembre :
  - ⇒ Direction régionale : 1 poste en remplacement d'un technicien cogénération à Rennes.
  - ⇒ Bretagne Pays de Loire DLA : 3 postes, dont un chargé de clientèle à La Roche sur Ton, un chef d'agence commerciale à Angers et un remplacement à Nantes.
  - ⇒ Poitou Maine Touraine DLB : 4 postes, dont : 2 postes de techniciens d'exploitation, un à Poitiers, un à La Rochelle ; une assistante commerciale à Poitiers, un poste de RTC à Tours
  - ⇒ Berry Loire Limousin DVA : 6 postes, dont 1 remplacement technicien itinérant à Orléans. 1 technicien d'exploitation à Orléans. 1 technicien développement commercial à Orléans. 1 technicien maintenance. 1 technicien développement commercial et un ??? à Chartres.
  - ⇒ Aquitaine DTA : 2 postes : un chargé d'affaires développement à Bruges, 1 frigoriste à Bordeaux.
  - ⇒ Midi Pyrénées DTH : 1 poste : un remplacement technicien d'exploitation à Toulouse.

SMURFIT (périmètre de gestion DTA) : 21 postes à pourvoir :

- ⇒ 1 Directeur de site
- ⇒ 6 chefs de quart
- ⇒ 6 techniciens de quart
- ⇒ 1 responsable de maintenance
- ⇒ 1 mécanicien
- ⇒ 1 instrumentiste
- ⇒ 1 chaudronnier
- ⇒ 3 opérateurs biomasse
- ⇒ 1 électricien HTA HTB

- *Le Président : Le Directeur de site est identifié en interne, ainsi que le responsable de la maintenance.*

*Nous avons identifié 4 Chefs de quart sur les 6.*

*2 candidats instrumentistes sont identifiés.*

*Le processus de pré recrutement est largement engagé.*

*Le démarrage d'un point de vue industriel est normalement prévu au 1<sup>er</sup> septembre 2010.*

*Nous souhaitons que le Directeur de site puisse être affecté sur cette affaire dès le début de l'année puisque les travaux avancent au rythme qui était prévu, et que 3 Chefs de quart soient recrutés en février puisque l'on souhaite les envoyer en formation sur une installation comparable que nous gérons en Hongrie.*

- C. MARCHAND : Avez-vous recensé des candidats à la mobilité interne ?

- *Le Président : Oui. Le responsable de site et le responsable de la maintenance.*

- C. BENOIST VIDAL : On a mis les offres sur VEOLIA pour tous et ce mois-ci car, il n'y avait pas d'information avec les bulletins de paie. On a fait une diffusion spéciale SMURFIT pour que tous les salariés aient connaissance du projet. Après, pour plus d'informations il faut aller sur le site ou appeler le service RH.
- *Le Président : Il est évident que, s'il y a des personnes de chez DALKIA qui sont intéressées, nous allons étudier leurs dossiers prioritairement.*
- D. PERROT LEGROS : DLA : Sur le secteur de DLB pour le poste de RTC : à t'on déjà ciblé quelqu'un ?
- *Le Président : On a des rendez-vous programmés, pas plus tard que demain avec des candidats.*
- E. DARMET : SMURFIT : Sur place, vous n'avez pas trouvé de candidats ?
- *Le Président : On a trouvé un technicien de quart, ainsi que l'assistante d'exploitation. Une vingtaine de candidats ont été vus mais n'ont pas été validés.*
- J.P. LAPEYRE : Sur DTA : un technicien frigoriste sur Bordeaux : sur quel secteur est-il situé ?
- C. BENOIST VIDAL : La DAE est en cours. Pour information nous avons embauché un frigoriste sur Bordeaux pour l'activité SFR (VEC promotion 2009).
- J.P. LAPEYRE : Il y a des techniciens frigoristes qui sont partis car l'on ne leur trouvait pas de travail de frigoriste.
- *Le Président : Il suffit qu'ils se portent candidats. Ces postes sont publiés sur VEOLIA pour Tous. Il leur suffit de faire acte de candidature.*
- J.M. LAVENANT : Les chefs de secteurs qui ont de très bon techniciens frigoristes, ne vont pas les laisser partir comme cela.
- *Le Président : Je préfère que l'on soit à l'écoute d'une demande de mobilité plutôt que de voir les gens partir parce qu'ils n'ont pas trouvé « chaussure à leur pied ». On n'a aucune contradiction d'analyse sur ce sujet-là, mais encore faut-il qu'ils fassent acte de candidature. Nous avons un Chargé RH à Bordeaux qui peut recevoir les salariés mobiles.  
Sur les 38 postes à pourvoir sur la Région, 21 postes sont relatifs au contrat avec SMURFIT.*

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

- C. BENOIST VIDAL : Fin septembre, nous avons 20 contrats de travail temporaires.

- ⇒ DLA : 6 postes, dont 1 pour remplacement maladie et 5 pour surcroît d'activité.
- ⇒ DLB : 2 postes pour remplacement, dont 1 fongicif et 1 remplacement maladie.
- ⇒ DLS : 7 postes pour surcroît d'activité.
- ⇒ DTA : 0
- ⇒ DTH : 2 postes, dont 1 pour remplacement maladie et 1 pour surcroît d'activité.
- ⇒ DVA : 3 postes pour surcroît d'activité

Soit :

- ⇒ 15 pour surcroît d'activité.
- ⇒ 5 pour remplacement de personnel absent.

- P. DESWARTE : Sur les CDD, pouvez-vous nous rappeler comment cela doit se passer. Quand un CDD est amené à remplacer à un niveau supérieur, est-ce qu'il n'y a pas lieu de le rémunérer en conséquence ?
- C. BENOIST VIDAL : Ce n'est pas toujours tout à fait le même poste qui est occupé. Par exemple s'il s'agit d'un remplacement pour 8 jours, la personne qui va venir pour ce remplacement ne pourra occuper la fonction dans un laps de temps si court.
- P. DESWARTE : Mais si c'est plus long, est-ce qu'il n'y a pas de question à se poser ?
- C. BENOIST VIDAL : Est-ce qu'il y a un cas concret ? C'est à examiner au cas par cas, mais dans le Code du Travail, il est prévu un salaire équivalent, pour un poste équivalent. Mais, bien souvent, il y a un aussi remplacement par glissement de poste et ce n'est donc pas toujours le poste vacant tel qu'il est qui est occupé.
- J.M. LAVENANT : Un contrat d'intérim peut durer combien de temps dans notre entreprise ?
- C. BENOIST VIDAL : Il y a des remplacements pour maladie qui peuvent être long. Après cela dépend des motifs.
- *Le Président : Il y a des motifs de recours à l'intérim qui font que l'on peut avoir des missions longues.*
- C. BENOIST VIDAL : Pour les longues absences, c'est difficile, en terme de gestion. Aussi bien pour l'intéressé que pour nous. On est obligé de se caler sur les dates d'absences.
- J.M. LAVENANT : Est-ce que la personne qui est intérimaire est prioritaire sur le poste vacant ?
- *Le Président : Nous donnons dans l'ordre priorité au repositionnement de nos CDI, à l'embauche des contrats en alternance et enfin des contrats en CDD ou en intérim.*
- B. PRIEUR : Pouvez-vous nous donner des exemples de surcroît d'activité ?

- *Le Président : Ce sujet a déjà fait l'objet de multiples réponses.*

### **3) Information et consultation CE sur le projet de création d'une filiale dédiée suite à l'obtention du contrat SFR**

- P. DESWARTE : On est surpris de la question et du texte qui accompagne cette question. Le CCE a accepté que les salariés gardent le statut collectif FG3E et tous leurs avantages DALKIA, ce qui n'est pas écrit dans le texte.
- *Le Président : Je me propose de vous en parler. Vous n'étiez pas là au cours des 2 derniers CE.  
L'activité SFR a vocation à être hébergé dans une société dédiée.*
- P. DESWARTE : La page 17 nous pose problème.
- *Le Président : Je vais vous en parler et je vais vous donner confirmation d'un certain nombre de points.  
L'orientation qu'il convenait de donner à ce projet reprend en tous points l'esprit de ce que nous avons déjà présenté devant cette instance.  
Une société dédiée sera créée en début d'année prochaine. Elle portera l'ensemble des activités télécoms (SFR). Pour le Groupe, cette activité a été définie comme constituant un relai de croissance stratégique qu'il convenait de structurer.  
Je rappelle que SFR était déjà en relation contractuelle avec DALKIA et que cette organisation intégrait DALKIA Ile de France et d'autre part une partie de DALKIA Est et de DALKIA Centre Méditerranée.*

*La renégociation de ce contrat avec SFR a eu pour effet de recentrer les activités Télécoms du Groupe Dalkia sur le sud de la France. L'île de France a perdu ce marché, la Région Centre Méditerranée comme la Région Atlantique ont vu leurs positions renforcées.*

*Sur la Région Atlantique les activités Télécoms concernent les Centres DTH et DTA, et une partie du Centre DLB sur la partie Poitou Charentes.*

*Nous avons été informés du gain de ce marché à la mi-juillet. Nous nous sommes organisés durant l'été pour valider l'organisation à mettre en place et avons commencé à identifier les premiers candidats en donnant la priorité aux salariés de Dalkia IDF.*

*Les profils requis font appel à des compétences spécifiques en télécommunication hormis quelques postes de structures (2assistantes) et 2 frigoristes.*

*Nous avons défini une organisation géographique pour gérer ce contrat SFR sur le périmètre de la région avec un Chef d'exploitation basé à Toulouse et un Chef d'Unité d'exploitation basé à Bordeaux, qui est le référent sur le contrat SFR Atlantique.*

*Nous avons, à partir des hypothèses économiques et techniques qui nous avaient été transmises à l'époque, défini qu'il nous faudrait environ 65 collaborateurs pour pouvoir prendre en charge cette activité sur la Région, activités mobiles et fixes confondues.*

*La première phase de recrutement a commencé en août et se terminera d'ici la fin de l'année 2009. A la marge nos besoins pourront être complétés dans un second temps pour tenir compte des caractéristiques des sites fixes. Toujours est-il qu'en phase une, nous avons prévu de mobiliser 59 collaborateurs.*

*Aujourd'hui, sur les recrutements engagés, nous avons bien sûr, comme je vous l'avais indiqué, donné la priorité aux salariés DALKIA Ile de France. Nous les avons rencontrés collectivement et individuellement durant l'été, une grosse quinzaine ont fait le choix de la mobilité sur la région Atlantique et ont reçu un avenant.*

*Aujourd'hui, sur les 59 dont nous avons besoin, il nous manque 4 personnes. L'essentiel des autres salariés recrutés est venu de la SNEF qui était le prestataire sortant sur la zone Sud.*

*Nous avons signé une convention avec la SNEF, pour faciliter le transfert des salariés volontaires à la mobilité..*

*Nous avons reçu de la SNEF une centaine de candidatures. Même si cela a été un peu compliqué, nous sommes néanmoins parvenus à définir avec la SNEF un mode opératoire nous permettant de convenir d'un commun accord de la date de disponibilité des salariés retenus.*

*Depuis, les Secteurs Poitou Charentes et Limousin ont pu démarrer, les autres Secteurs devant démarrer d'ici la fin de cette année.*

#### Statut des salariés :

*Les salariés transférés dans la société dédiée auront le statut de la FEDENE (Ex FG3E). Cet engagement a été confirmé, par écrit.*

*A terme, la Société comprendra environ 260 personnes. Elle sera dotée d'instances représentatives propres (CE, DP, CHSCT....).*

*Un calendrier a été défini pour réaliser l'ensemble des opérations permettant de constituer cette société en début d'année 2010, mais également pour gérer l'ensemble du volet social du dossier dont la négociation du statut du personnel.*

*Aujourd'hui, au regard des différentes discussions engagées, je pense que toutes les garanties ont été apportées pour que le transfert de ces salariés s'opère dans les meilleures conditions.*

- E. DARMET : Mais également protectrice de leurs droits individuels.
- Le Président : Effectivement.

- S. BOURBON : Le fait d'appliquer notre convention collective à ces salariés peut leur être préjudiciable car il y a des points que l'on ne traite pas dans notre convention. Exemple (travail en hauteur, rayonnement etc....). Comment va-t-on faire ? Notre convention collective ne répond pas à ces cas là.
- *Le Président : Notre convention collective n'est pas un obstacle au règlement des ces questions. Au surplus des formations spécifiques seront réalisées dès 2010.*

*S'agissant de la gestion et de la prévention des risques sécurité, une approche spécifique au métier des télécoms est incontournable. Intervenir sur des pylônes, sur des équipements télécoms nécessite effectivement un savoir-faire propre.*

*Les salariés venant de DALKIA Ile de France ou de la SNEF, sont d'ores et déjà habilités « travail en hauteur ».*

*L'organisation du travail suppose que ces salariés soient totalement autonomes. Nous mettrons donc l'accent sur leur formation, que ce soit sur des aspects sécurité ou que ce soit sur des aspects techniques. Nous les formerons notamment à la réception et à la prise en charge des nouvelles installations télécoms, puisque SFR continue de faire croître son réseau.*

*Il n'y a donc pas d'obstacle dans la Convention Collective pour gérer cette activité en prenant en compte les aspects liés à la sécurité.*

- J.M. LAVENANT : Suite à la convention que vous avez signée avec la SNEF, est-ce que les salariés seront repris avec leur ancienneté ?

*Le Président : Non, pas les salariés de la SNEF.*

- B. SYLVAIN : Concernant les sites repris, DALKIA fait des plans de prévention pour la mise en œuvre, mais le CHSCT n'est pas informé.
- *Le Président : La société dédiée sera créée au 1<sup>er</sup> janvier 2010. Pour des questions de calendrier, peut être ne seront nous prêts qu'à la fin du premier trimestre, néanmoins la DRH de DALKIA France a effectivement indiqué aux régions que les IRP des Etablissements auraient à prendre en charge transitoirement la gestion de cette activité. Pour ce qui nous concerne il convient que vous vous rapprochiez du Président du CHSCT pour voir ce qu'il y a lieu de faire dans un délai aussi court, mais ça ne veut pas dire que l'on ne puisse pas faire des choses pertinentes.*
- P. DESWARTE : Les engagements écrits n'existent pas vraiment. La seule chose qui existe, c'est un texte du CCE disant que celui-ci prend acte de la promesse de Monsieur LACROIX de garder le statut DALKIA à ces personnels ainsi que les œuvres sociales, le CCE était en capacité de donner un avis. C'est le seul texte qui existe, mais ce n'est pas un engagement écrit de la Direction.

- *Le Président : Quand la Direction de Dalkia prend des engagements, elle a l'habitude de les tenir. Les éléments sont repris dans une charte sociale.*
- M. VIENNOT : On a reçu, par le biais de Lyon, une annexe sociale. On aurait pu l'avoir avec l'ordre du jour. Il y a des choses qui concernent vraiment notre Comité d'Etablissement.  
Lecture du document par Michel VIENNOT.

- *Le Président : Effectivement ces salariés vont très transitoirement être pris en charge par le CE de l'Etablissement Atlantique dans l'attente de la création de cette société dédiée en début d'année 2010 et de leur transfert dans cette société, qui sera à son tour dotée d'instance représentatives propres. Cela pose donc un problème d'ajustement des budgets de fonctionnement et ASCS du CE Atlantique. Il va donc falloir trouver un dispositif permettant de gérer cette situation même transitoirement.*
- M. VIENNOT : Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2010, c'est réglé. Après ils dépendront de ce CE tant qu'ils n'auront pas leur propre CE. Cela peut durer plusieurs mois. Afin d'éviter toute polémique, je pense qu'ils devraient rester dans le CE DAlkia Atlantique toute l'année 2010.

*Le Président : On peut avoir cette approche. Pour autant il me paraît essentiel que nous ayons une approche homogène pour tous les établissements concernés. Aujourd'hui, je n'ai pas de certitude sur ce point mais me rapproche de la DRH Corporate sans délai pour vous tenir informés de la suite qu'il conviendra de donner.*

- B. SYLVAIN : A partir du moment où leurs Institutions Représentatives du Personnel seront en place, est-ce qu'elles seront d'accord que l'on gère les activités sociales et culturelles pour le reste de l'année
- *Le Président : Pour ma part je considère qu'une instance représentative du personnel a vocation à représenter le personnel. Qu'est-ce qui nous préoccupe aujourd'hui ? C'est de faire en sorte que ces salariés bénéficient des garanties qui leur permettent de bénéficier des ASC, ... comme les autres salariés.  
Il faut, Monsieur le Secrétaire, que l'on puisse se voir avec Monsieur le Trésorier, très rapidement, et que l'on puisse faire un petit travail d'analyse pour dire, ce qui nous paraît le plus pertinent pour que nous puissions faire part de nos propositions à la DRH de DALKIA France.  
Si la DRH les valident, il y aura surement quelques écritures comptables à passer mais cela ne me paraît pas insurmontable. Par ailleurs si le CE de la nouvelle entité prend à sa charge ses salariés en cours d'année, rien n'interdit de prévoir un reversement du CE Atlantique à ce nouveau CE au prorata des sommes non utilisées.*

- B. SYLVAIN : Il faudrait également que le centre Méditerranée ait la même démarche.
- *Le Président : Oui. Soit on attend que les autres écrivent la solution pour nous, soit on propose et on demande aux autres leur accord. Je vous propose la seconde solution.*

- B. PRIEUR : Je reviens sur le personnel de la SNEF. Ce personnel est embauché et pas transféré ?
- *Le Président : Il est embauché puisque les mécanismes de l'ex Article L122-12 du Code du Travail ne s'appliquaient pas s'agissant de la perte d'un marché sans transfert d'entité économique autonome.*
- P. DESWARTE : Il est dommage que l'information diffusée le 13 octobre ne nous ait pas été communiquée puisque c'est un projet d'accord général pour tous les personnels concernés. Nous sommes quand même le 29.
- *Le Président : Lors des 2 derniers CE, alors que le CCE n'avait aucune information sur le sujet, et même si vous n'étiez pas présent, cette instance a été tenue informée de ce projet.*
- P. DESWARTE : Entre de simple informations et tout ce que l'on peut dire de façon orale, et la valeur d'un écrit ou même l'emplacement d'une virgule peut modifier le sens d'une phrase, il y a une grosse différence.
- *Le Président : Les réunions du CE font l'objet d'un compte rendu. Les engagements pris par la Direction de Dalkia France sont en tout point analogue aux échanges dans intervenus dans cette instance. Au surplus j'ai rencontré au mois d'août les salariés de DALKIA Ile de France et je peux affirmer que nous leur avons toujours tenu le même discours.*
- P. DESWARTE : Pourquoi alors lors du CCE du 29 septembre, il est indiqué dans le texte que des discussions seront engagées pour modifier le statuts des salariés ?
- *Le Président : Il n'y a pas d'incohérence, cette société dédiée sera dotée de ses propres statuts. Ceux-ci devront être discutés avec les IRP de cette société en partant des engagements pris par la Direction de Dalkia France.*
- J.M. LAVENANT : En matière de formation, est-ce qu'ils seront gérés par DALKIA Atlantique ?
- *Le Président : Tout d'abord je précise qu'un Directeur Général Délégué sera nommé pour l'Etablissement Atlantique, un autre Directeur Général Délégué sera nommé pour l'Etablissement Centre Méditerranée. De la sorte nous continuerons à pouvoir contrôler le fonctionnement de cette société, qui comprendra environ 260 salariés. Cette société se dotera donc des structures dont elle aura besoin, même si les Régions de Dalkia France pourront intervenir en support, ce qui sera notamment le cas pour la partie RH. Donc nous aiderons cette société à élaborer et à suivre son plan de formation.*

*Sur la partie Nord de la France, c'est une filiale de TDF ( Gobé) qui a été attributaire du marché.*

*TDF connaît une situation sociale et économique un peu compliquée en ce moment. Des discussions ont été engagées sur Ile de France pour que des salariés de Dalkia puissent accéder aux postes à pourvoir chez Gobéen IDF et qu'en contrepartie nous puissions accueillir dans nos équipes des salariés de TDF qui souhaiteraient être mobiles. Nous avons donc convenu de leur diffuser nos postes à pourvoir. A ce jour il reste 4 postes à pourvoir sur Atlantique, et un peu plus d'une trentaine sur Centre Méditerranée..*

- J. ROULOT : Est-ce que vous pouvez nous donner le nombre de salariés qui intervenaient sur le périmètre de TDF ? Combien on en perd ?
- *Le Président : Je n'en ai aucune idée. Les périmètres techniques définis dans le nouveau marché avec SFR n'étant pas les mêmes, cette comparaison est probablement hautement discutable. Nous ne sommes pas sur le même périmètre, il est donc difficile de comparer ce qui n'est pas comparable, pour exemple ni TDF, ni Dalkia IDF, ni la SNEF, n'avaient à gérer les sites fixes de SFR.*

*Il faut par ailleurs souligner qu'un autre appel d'offre de SFR est en cours. Cet appel d'offre vise à organiser la sous-traitance de ses sites stratégiques*

*Pour mémoire je crois savoir qu'une centaine de salariés de la SNEF étaient affectés sur notre périmètre géographique de gestion, mais encore une fois pas nécessairement sur le périmètre technique de gestion du contrat Mozart. Au-delà de ces indications je ne peux naturellement pas vous répondre puisque cette question est strictement du ressort de la SNEF et s'agissant de TDF je n'ai eu aucune information les concernant.*

*Nous avons en tout état de cause la satisfaction d'accueillir des professionnels de qualité quelle que soit leur société d'origine et c'est bien là l'essentiel.*

- M. VIENNOT : Qui donne un avis favorable sur la création d'une société dédiée :
  - ⇒ Pour : 0
  - ⇒ Abstention : 11

#### **4) Information économique et sociale trimestrielle**

- J. ROULOT : Vous ne nous devez pas l'information écrite ?
- C. BENOIST VIDAL : L'information sera dans le compte-rendu. Ce point pourra être vérifié.
- *Le Président : Depuis le début de l'année, nous vous alertons sur le fait que l'exercice 2009 sera un exercice compliqué. De fait il l'est. Nous nous sommes donc efforcés tout au long de cette année d'être rigoureux dans notre gestion. Néanmoins, même si nous avons eu à faire face à la baisse du prix des énergies, nous enregistrons sur le second semestre 2009 un certain nombre d'éléments positifs qui viendront compenser partiellement l'effet prix sur les achats gaz.*

*Nous anticipons que nous tiendrons le budget et si les climatiques sont favorables nous pourrions probablement faire un peu mieux que le budget. La Région devrait donc être éligible à l'intéressement. Pour ce qui concerne les Centres il est encore un peu tôt pour se prononcer, mais nous anticipons également qu'ils seront eu rendez-vous..*

*Dans les éléments qui viendront impacter positivement nos comptes 2009 ont trouvera notamment la gestion des C2E (cession des certificats d'économie d'énergie) et la renégociation d'achats gaz sur le marché libre. Nous disposons en effet de la possibilité d'acheter du gaz dans de très bonnes conditions la loi de l'offre et de la demande nous étant actuellement favorable.*

*Nous bénéficieront également de l'impact positif de quelques reprises de provisions.*

*Sauf mauvaise surprise, nous devrions donc clôturer l'exercice 2009 dans de bonnes conditions. Néanmoins, nous ne maîtrisons pas les climatiques de fin d'année. Ceux-ci ont joué dans un sens favorable en début d'année mais il reste à savoir si le début d'hiver sera ou non clément.*

*S'agissant des effets commerce, nous avons annoncé un objectif de développement proche de 25 millions d'euros. A fin septembre nous sommes autour de 21 millions d'euros, nous devrions donc globalement tenir nos objectifs.*

*Affaires qui sont véritablement significatives :*

- ⇒ *Dans les affaires nouvelles, il y a bien sûr SFR, même si l'impact principal est attendu dans les comptes à partir de 2010. Il est pour nous essentiel que ce contrat démarre selon le calendrier fixé afin que nous puissions dès 2009 commencer à facturer. A défaut nous supporterions d'avantages de charges que de produits sur cet exercice.*
- ⇒ *Les travaux et le démarrage en basse pression du réseau de chaleur des Hauts de Garonne (DTA).*
- ⇒ *Affaire industrielle signée sur DVA : SERVIER*
- ⇒ *Cogénération sur La Beaujoire (DLA)*
- ⇒ *Bâtiments communaux à Ambarès*
- ⇒ *Ile Longue à Brest*

*Affaires en évolution positive :*

- ⇒ *Limoges (biomasse)*
- ⇒ *Hôpital de Saint-Brieuc*
- ⇒ *Rangueil*

*Renégociations en évolution positive :*

- ⇒ *Issoudun*
- ⇒ *Hôpital de Saint-Cyr à Villeneuve sur Lot*
- ⇒ *Cogénération à Rennes*

*Renouvellements avec un impact positif :*

- ⇒ Valéo (La Suze)
- ⇒ Equipement sportif à Orléans
- ⇒ HLM à La Rochelle

Renouvellements avec un impact négatif :

- ⇒ Les Couronneries
- ⇒ Les Aubiers à Bordeaux
- ⇒ HLM de Poitiers
- ⇒ Centre Nautique à Saran

Affaires perdues :

- ⇒ Sanofi à Ambarès
- ⇒ Bâtiments communaux de Challans
- ⇒ Bâtiments communaux de La teste
- ⇒ Lot n° 3 à Poitiers
- ⇒ Patinoire de Bourges
- ⇒ Château de Bersac

*Dans les 21 millions annoncés, 2 affaires pèsent de façon considérable il s'agit des contrats des Hauts de Garonne d'une part, et de Limoges d'autre part.*

Sur les perspectives commerce – les enjeux clés sont les suivants :

- ⇒ 5 Projets CRE sur le nord et l'ouest de la Région (DLA – DLB – DVA)
- Si ces projets se réalisent nous devrions faire une très belle année commerce en 2010.*

*Les forces commerciales sont particulièrement mobilisées sur les projets liés à la promotion des réseaux et à la biomasse.*

*De nombreux prospects sont identifiés, ce qui nous a amené à renforcer nos forces commerciales, nous anticipons donc un développement commercial significatif en 2010.*

- P. DESWARTE: On attend des nouvelles de l'Hôpital de Périgueux.
- Le Président : Cette affaire semble effectivement mal partie.
- J. ROULOT : Sur les objectifs des centres, vous ne jetez pas un œil attentif pour voir si c'est réalisable ?
- Le Président : Nous ne faisons que ça.
- B. PRIEUR : En P3, on fait les fonds de tiroirs.

*Le Président : Ceci est normal nous avons effectivement donné des consignes claires en matière de rigueur de gestion y compris sur le P3. La lecture des comptes de l'entreprise par les marchés est particulièrement exigeante. Nous devons non seulement tenir nos engagements budgétaires, mais également améliorer notre BFR (Besoin en fonds de Roulement : lié à la gestion des stocks des délais de paiement des clients et des*

fournisseurs). Nous devons également maîtriser notre endettement sans que ceci freine notre développement commercial.

- B. PRIEUR : Pour honorer les engagements que l'entreprise signe, il faut nous donner du temps.
- *Le Président : Ce n'est pas exactement le sujet. Nous devons réduire le délai qui s'écoule entre le moment où on a signé une affaire et le moment où l'on envoie la première facture au client. Les ratios de l'Etablissement sont encore largement perfectibles. En ne maîtrisant pas ces délais nous mobilisons des capitaux que nous pourrions mieux utiliser, notamment pour financer de nouveaux projets.*
- P. DESWARTE : On augmente de plus en plus notre marge sur le P3. C'est dangereux parce que, si ça peut satisfaire l'actionnaire, ça ne peut satisfaire le client. C'est notamment le cas de VEOLIA Eau. Qui a eu quelques soucis récemment à ce sujet !

*Le Président : Le sujet ne se pose pas de la même façon au sein de Dalkia et de Véolia Eau car la nature des installations que nous gérons est différente.*

*Pour ce qui concerne Dalkia le P3 est très souvent transparent. Nos comptes sont donc lisibles autant que le sont nos prestations de renouvellement. Ce service à un prix et il est normal qu'il soit rémunéré. Le P3 permet je le rappelle de maintenir en bon état de fonctionnement les installations sur la durée du contrat. Dès lors nous veillons à la bonne conservation des installations, ce travail appelle nécessairement un rémunération.*

## 5) Organisation du travail

- Nous vous demandons de nous fournir la liste des secteurs où les moyennes sont égales ou supérieures à 10 heures hebdomadaires dans le cadre du SIU.**
- Nous vous demandons de nous fournir la liste des secteurs où les rotations en SIU sont inférieures à 4 semaines.**
- Nous vous demandons de nous fournir la liste des secteurs où les délais d'intervention en SIU sont inférieurs à 2 heures**

- C. BENOIST VIDAL : Par rapport à cette question, physiquement, compte tenu des délais où j'ai reçu cette demande, il n'a pas été possible de faire une requête par centre. J'ai eu une première réponse sur le point « c », mais pas sur les points « a » et « b ». Il faut un recensement des plannings d'astreinte sur le terrain.
- M. VIENNOT : Est-ce que l'on pourra avoir la réponse le mois prochain ?
- *Le Président : Répondre à vos questions demande un travail d'analyse approfondi.*
- C. BENOIST VIDAL : Il nous faut interroger l'exploitation, individuellement.

- S. BOURBON : Si ce sont des éléments informatisés il ne s'agit que d'une extraction, un tri, ou une requête appelez cela comme vous le voulez.
- C. BENOIST VIDAL : Nous ferons notre possible.
- E. DARMET : Vous nous devez l'information de chaque secteur. Comment elle est pratiquée ? On vous posera la question comme cela.
- *Le Président : Ce ne sont pas des informations « presse bouton ». Elles nécessitent un traitement.*
- B. PRIEUR : En 2010, on va rentrer dans des discussions nationales en astreinte. On a besoin des informations. On a besoin de connaître toutes les contraintes, toutes les heures de sorties, etc.... On a besoin d'une photo sur le SIU.
- *Le Président : On avance sur ce terrain, mais on sait que c'est compliqué. Il n'y a pas de solution universelle.*
- M. VIENNOT : Sur centre Méditerranée, ils ont eu les réponses à ces demandes.
- C. BENOIST VIDAL : J'ai assisté à des réunions au niveau National, il y a des choses qui sont en cours d'étude, et la région Atlantique a peut-être pris du retard. Je me suis rapprochée de Cécile FAYOLLE. Sur les interventions délais inférieurs à 2 heures, on peut sortir un état secteur par secteur.  
Sur le point « a », nous pouvons obtenir les éléments via Sigma. On a les éléments, mais aujourd'hui, on ne les a pas exploités dans la région.
- *Le Président : On va s'organiser pour répondre à votre demande et on vous présentera ce que l'on peut vous présenter lors du prochain CE pour que nous puissions en rediscuter.*

## **6) Compte rendu de la commission formation du 16 septembre 2009**

- M. VIENNOT : Comme on s'était engagé le mois dernier, Christophe MARCHAND nous a fait passer, hier un compte rendu.
- C. MARCHAND : Le plus simple, c'est que je vous présente les enjeux et les questionnements des membres de la commission à propos des documents remis par le service formation, et que l'on joigne la synthèse de la commission formation au compte rendu de la réunion CE.

### **Joindre le compte rendu de la commission formation**

- *Le Président : Document remis en séance : document visant à définir le projet formations techniques « cœur de métier ».*

*Ce cursus vise à compléter les compétences pratiques de nos techniciens, c'est-à-dire à maîtriser des savoirs faire sur leurs installations, et non pas à acquérir des savoirs théoriques.*

*La réflexion s'est engagée avec les RTC pour définir quels contenus nous devrions donner à ces formations.*

*Pour l'instant, c'est un projet, pour lequel nous envisageons de recourir à des formateurs experts actifs ou retraités. Un certain nombre de salariés référents ont d'ores et déjà été identifiés.*

*Certains retraitables ou retraités nous ont signalé qu'ils seraient désireux de transmettre leur savoir, proposition que nous avons accueilli favorablement, d'autant que ces ressources ne sont pas prises sur les ressources de l'exploitation..*

- C. MARCHAND : En ce qui concerne la transmission du savoir, il y a le tutorat ouvert aux salariés approchant les 56 ou 57 ans.
- *Le Président : C'est faisable aussi.*
- C. BENOIST VIDAL : L'accord des seniors parle de l'accompagnement. Là, on parle d'une demande des exploitants partant du constat, que les jeunes ou les moins jeunes n'avaient pas la technique et la pratique « terrain ».
- M. VIENNOT : Un jeune qui va remplacer un ancien qui part à la retraite, pourquoi on ne le forme pas avant. Nous, cela nous gêne de faire travailler un retraité.
- *Le Président : Je n'exclue pas l'un et l'autre.*
- B. PRIEUR : Aujourd'hui, j'ai vu des gens qui reviennent et qui font de la formation à ces gens-là. On en voit dans tous les centres.
- C. MARCHAND : 5,3 % de la masse salariale, cela représente combien ?
- *Le Président : A peu plus d'un million d'euros, tous les ans.*

*Enfin j'attire votre attention sur le fait que la FEDENE ouvre la possibilité aux techniciens de maintenance d'installation thermiques de concourir au concours des meilleurs ouvriers de France, dont la réputation dans d'autres disciplines est internationalement reconnue. J'ai donc sollicité les Directeurs de Centre et RTC pour que nous puissions faciliter cette démarche auprès des techniciens qui le souhaiteraient.*

*Dans une entreprise où la culture du savoir, des techniques, est portée haut et fort, Nous accompagnerons les meilleurs qui le souhaiteront vers cette reconnaissance de leur excellence.*

- J. M. LAVENANT : Pour préparer le concours, le technicien doit avoir des heures de dégagé pour le préparer dans de bonnes conditions.
- *Le Président : Oui à la fois du temps de travail et aussi beaucoup de temps personnel avec en plus un coaching. Ce n'est pas du tutorat, c'est autre chose.*
- B. SYLVAIN : Au CHSCT, nous avons pris la décision de mettre en place des défibrillateurs, dans les lieux où il y a plus de 5 personnes, avec une personne qui sache s'en servir. Donc il faut prévoir la formation au plan.
- P. DESWARTE : Sur le DIF, vous n'avez pas les moyens de trouver le nombre de personnes ? dans les faits, soit la personne sollicite le DIF d'elle-même, soit la société oriente la personne à accepter le DIF. Ce serait bien d'avoir un distinguo entre la demande de la personne et celle de l'entreprise. Le salarié peut aussi demander quelque chose qui n'a rien à voir avec le métier de l'entreprise. Le bien être, cela existe, et rejaillit forcément sur l'entreprise. Cela aussi est à prendre en compte.
- *Le Président : Quand on est à 5,3 % de la masse salariale, là on a le sentiment pour ne pas dire la certitude de mettre les moyens pour couvrir les besoins de formation du terrain. Il faut financer ce qui est stratégique et ce qui est du développement personnel vient en second plan. Maintenant, il peut y avoir des projets personnels sur lesquels nous abonderons.*
- B. PRIEUR : Vous vous étiez engagé à avoir des délais de prévenance d'un mois, et, apparemment, il y a pas mal de loupé sur ce sujet-là.
- *Le Président : Vous avez raison et je ne pense pas que je puisse reprocher cela à mes équipes. Il s'agit plus d'un défaut d'organisation des sessions de formation par les Campus. Nous le leur avons signalé, et même si des progrès ont été faits, tout n'est pas encore parfait.*
- J.P. LAPEYRE : Sur les convocations des stages, est-ce que l'on pourrait avoir les coordonnées du correspondant du stage.
- *Le Président : Il s'agit de Sabrina GREGUY, Chargée de Formation..*
- C.BENOIST VIDAL : Les convocations peuvent partir du Campus ou du service Formation DALKIA Atlantique qui comprend Carole RUET (DTA, DTH et DLA) et Sébastien LE FRANC (DVA et DLB). Sabrina GREGUY est concernée par DLS, les parcours d'intégration et les JIVES. Je note votre demande pour la faire passer aux intéressés.
- J.P. LAPEYRE : Notez les coordonnées.

**La délégation CGT quitte la séance avant le point n° 7 et ne prend pas part aux débats.**

7) **Informations bureau CE**

a) **Modification règlement 2010 :**

- ⇒ **Secours salariés (vote)**
- ⇒ **Ancienneté requise pour ouverture des droits (vote)**
- ⇒ **Noël enfant : augmentation de 10 € (vote)**
- ⇒ **Mise en place chèque culture (englobe chèques « Lire » et « Disques » (vote)**

b) **Disney janvier 2010 : prise en charge d'un coupon repas par personne (vote)**

c) **Reconduction activité mobil home cet été avec Vacances Directes (vote)**

d) **Reconduction activité ADAGIO (vote)**

e) **Changement fournisseur « chèques cadeaux » Noël et évènements familiaux (vote)**

f) **Validation du projet de sondage CE (vote)**

g) **Validation du courrier expliquant ces changements**

h) **Projet fin d'année 2010 (vote)**

- M. VIENNOT : Il y a donc 10 votants.

a) **Modification règlement 2010 :**

- ⇒ **Secours salariés (vote)**

- M. VIENNOT : Lecture du texte en séance.

- Pour : 10

- ⇒ **Ancienneté requise pour ouverture des droits (vote)**

- M. VIENNOT : Pas de changement, délai de 3 mois. Changement sur l'attribution des prestations. Lecture en séance. « les prestations du CE sont soumises à la condition de présence dans l'effectif de l'établissement lors de l'attribution de ces prestations »

- Pour : 10

- ⇒ **Noël enfant : augmentation de 10 € (vote)**

- M. VIENNOT : Proposition pour 2010 : passer à 50,00 €, soit une augmentation de 10,00 €.

- Pour : 10

- ⇒ **Mise en place chèque culture (englobe chèques « Lire » et « Disques » (vote)**

- M. VIENNOT : Aujourd'hui, nous avons des chèques « lire » et des chèques « disques » fournis par « Chèques Lire ». Nous avons trouvé les chèques « cultures » de KADEOS qui comprennent les chèques « lire » et les chèques « disques ». Pour : 10

**b) Disney janvier 2010 : prise en charge d'un coupon repas par personne (vote)**

- M. VIENNOT : Il y a 540 personnes qui vont partir à Disney. Nous avons eu une vingtaine de gratuités sur l'hébergement et les entrées, ce qui nous permettra de proposer aux salariés un coupon repas qui n'était pas prévu au départ. La valeur de chaque coupon représente 10 €, ce qui représente 5.400 €.  
- Pour : 10

**c) Reconduction activité mobil home cet été avec Vacances Directes (vote)**

- M. VIENNOT : L'année dernière, on avait 80 semaines. On en a réalisé 65 et 5 ont été reprises par Vacances Directes. Le coût pour le CE a été de 20000 €. Pour 2010, on a choisi 8 destinations sur 9 semaines. Coûte de 41.000 € à déduire ensuite le prix des locations Je vous propose de reconduire cette activité sachant que la reconduction de Vacances Directes pour juillet / août nous permettra d'avoir des mobil homes hors saisons à 115,00 € la semaine l'année prochaine. En 2009, on a acheté 105 locations, 96 semaines ont été loués il est un reliquat de 9.  
- Pour : 10

**d) Reconduction activité ADAGIO (vote)**

- M. VIENNOT : Locations de nuitées dans les plus grandes villes européennes et françaises. Le choix s'est élargi. 13 demandes pour 34 nuitées. 1.000 € financés par le CE. Soit une participation de 30,00 € la nuit. On a acheté 2 packages l'année dernière. Il nous reste 1.814 € d'avoir. Nous ferons parvenir à tous les salariés un document pour les destinations. Si on n'arrive pas à louer d'ici le 1<sup>er</sup> avril, les 1.814 € seront perdus. Etes-vous d'accord sur ce principe de poursuivre cette activité si on a dépensé notre quota ?  
- Pour : 10

**e) Changement de fournisseur « chèques cadeaux » Noël et évènements familiaux (vote)**

- M. VIENNOT : On avait un organisme KADOC. On a eu des devis de la concurrence et ces concurrents nous présentent un nouveau projet qui pourrait être mis en place pour 2010. Aujourd'hui, je vous propose d'essayer de travailler avec eux, sachant que si on travaille avec eux pour Noël, ils offriront au CE, un caméscope numérique que l'on mettra en loterie dans l'enquête sondage CE du début d'année. C'est au point suivant
- J. ROULOT : À une condition, c'est que le système de carte soit remis au vote le jour où ce sera appliqué.
- M. VIENNOT : D'accord. Cette carte propose pas mal de chose.

- Pour : 10

**f) Validation du projet de sondage CE (vote)**

- M. VIENNOT : On a reçu un organisme qui s'appelle « Sondage CE ». Il nous a montré des plaquettes, des affichettes. Au niveau de la commission, on était à priori favorable. Ce serait une enquête réalisée par courrier adressé à tous les salariés. Ils auraient la possibilité de répondre, soit par courrier, soit par Internet, et pour les inciter à répondre, il y aurait une tombola, sachant que cela reste anonyme et qu'il y aurait un numéro sur le questionnaire et il n'y a que l'organisme de sondage qui est habilité à savoir le nom et le numéro. Le lot de la tombola pourrait comprendre un caméscope, un lecteur de DVD, des semaines en mobil home hors juillet et août, et autres...)  
Le coût de l'enquête serait d'environ 11.000 €.

Dans le devis, tout est pris en compte (questionnaire, dépouillement, synthèse, confection des affichettes, etc...).

La seule chose que l'on ne peut pas maîtriser, c'est que la personne va venir rencontrer les personnes de la commission, et il y aura un coût de déplacement. La personne vient de Grenoble.

Le coût de cette prestation peut être pris sur le budget de fonctionnement.

Le groupe de travail est composé de 5 personnes : Monsieur LAVENANT, BOURBON, PERROT LEGROS, PRIEUR, ROULOT.

Ce serait pour le mois de mars ; finaliser les réponses au mois de mars.

- *Le Président : J'imagine que la trame que vous souhaitez présenter sera présentée au CE.*
- M. VIENNOT : Oui, bien sûr. Qui est pour le montant de 11.000 € environ sur ce sondage ?  
- Pour : 10

**g) Validation du courrier expliquant ces changements**

- M. VIENNOT : On va envoyer un courrier à tous les salariés en expliquant tous les changements qui sont au règlement. Pour l'instant, il n'est qu'à l'état de brouillon.

**h) Projet de fin d'année 2010 (vote)**

- M. VIENNOT : Fin d'année 2009, on aurait un reliquat de 60 à 70.000 €, malgré le fait que l'on ait fait Disney. Il y a plusieurs propositions :  
Un colis de fin d'année (pas retenu par la commission)  
Garder cette somme pour faire une activité en juillet, style Puy du Fou (pas retenu par la commission)  
Ce qui a été retenu par la commission, c'est de faire un chèque-cadeau aux salariés. Certains ont présenté la « Smart box ».  
On travaille avec un organisme CANAL CE qui offre à peu près la même chose, mais également du cinéma, des spectacles, etc...  
Hier, on était d'accord de valider de travailler avec CANAL CE, en bons d'achat.

Je vous propose de valider un montant de 50,00 € par salarié, sachant que les salariés ont plusieurs moyens pour commander (téléphone, mail, etc...). La distribution se fait gratuitement pour les salariés.

CANAL CE nous fait une remise et offre au CE un lecteur de DVD qui sera mis dans la tombola. On va d'ailleurs essayer de trouver une dizaine de lots.

Est-ce que pour le principe de bons d'achat par le biais de CANAL CE, tout le monde est d'accord ?

- Pour : 10

- J. ROULOT : On a mis en place le projet de budget 2009 / 2010 et on arrive fin 2009, et on arrive à faire le budget 2010. Je sais pourquoi la CGT part. Il va y avoir beaucoup de propos là-dessus.
- M. VIENNOT : Ils étaient conviés comme tout le monde à la commission. Ils ne sont pas venus. Ils sont partis de la réunion sans s'avoir de quoi nous allions parler et proposer.

## 8) Questions diverses

### 8-1 – Visite médicale – Site de COGNIS

- C. BENOIST VIDAL : Le personnel (4 personnes concernées) affecté sur Cognis passera, à compter de 2010 la visite médicale sur le site au lieu de se rendre sur Toulouse.

### 8-2 – Document visite médicale AIMT 37

- C. BENOIST VIDAL : Monsieur VIENNOT, vous avez dû recevoir les documents AIMT 37 de La Riche et le Docteur BAUGÉ a rempli les points qui le concernent : nombre de salariés concernés, les accidents du travail, les maladies professionnelles, etc...
- B. SYLVAIN : Concernant le point 5 (nature des risques professionnels auxquels est exposé le personnel), pour TOURS, il n'y a rien de rempli, et pour TOULOUSE, c'est très succinct. Il faut joindre la liste des risques identifiés par la FG3E, au niveau de la profession, il suffit de leur donner.
- C. BENOIST VIDAL : Ce n'est pas à l'employeur de compléter cette rubrique qui reste du domaine médical.
- B. SYLVAIN : C'est à l'employeur d'informer le Médecin du Travail des risques inhérents à la profession afin qu'elle assure le suivi de ces risques.

### **8-3 – Médecine du travail – Toulouse**

- C. BENOIST VIDAL : Un autre médecin du travail nous a adressé le même document : le Docteur LEFEVRE à Toulouse. Là aussi, 123 salariés sont suivis par ce service de Médecine du Travail. 47 salariés avec une visite médicale renforcée et les risques sont listés et visés.

### **8-4 – Organisation de l’astreinte secteur DLG - Cogénération**

- C. BENOIST VIDAL : Je vous ai fait passer un document « organisation de l’astreinte », secteur DLB cogé. Vous avez dû être appelés pour vous informer de ce point-là. Je n’ai reçu la version finale que mardi soir. Il s’agit, à partir du 1<sup>er</sup> novembre, de supprimer les relevés systématiques du week-end. C’est la suppression des heures décalées. Les secteurs concernés sont :
  - ⇒ DLHB (Tours)
  - ⇒ DLHI, DLHK, DVEG (Le Mans)
  - ⇒ DLOK (Châtelleraut)
  - ⇒ DLHM, DLHOA (Poitiers)

Nous avons l’accord des techniciens concernés qui assurent les services d’astreinte.

Les heures décalées étaient fixées le samedi matin de 8h00 à 12h00. On revient donc vers un horaire sans travail le samedi.

L’astreinte sera réalisée du jeudi au jeudi, sans changement.

- *Le Président : Cette organisation de bon sens facilite manifestement la vie des techniciens. Je souhaite que l’on puisse regarder si ce schéma d’organisation n’a pas vocation à être mis en œuvre sur d’autres Secteurs.*
- M. VIENNOT : A priori, sur le centre DTA, on n’a jamais fait de relevé le samedi et le dimanche.
- E. DARMET : J’étais intervenu au niveau de Châtelleraut et je présumais qu’il n’y avait que DLB qui faisait l’horaire décalé.
- C. BENOIST VIDAL : 7 personnes sont concernées et n’auront plus ces horaires décalés.

### **8-5 – Récupération anticipée**

- J. ROULOT : Vous nous marquez la récupération anticipée. J’aimerais bien que l’on refasse passer le message aux Chefs de secteurs que ce ne sont ni des jours RTT ni des congés payés, mais bien des heures d’astreinte récupérées par anticipation.
- *Le Président : Dont acte.*

### **8-6 – Dates prochains CE**

- *Le Président : Le CE de décembre et les DP seront suivis de la réunion du collège désignatif. Monsieur le Secrétaire il faudra prévoir l'inscription à l'ordre du jour du prochain CE, la consultation de cette instance sur les modalités de renouvellement du CHSCT.*

## **PROCHAINES RÉUNIONS**

**JEUDI 26 NOVEMBRE A 9H00 À POITIERS**

**MARDI 22 DECEMBRE A 9H00 À POITIERS**