

COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT

PROCÈS-VERBAL de la RÉUNION du 22 décembre 2009

APPROUVE

P R O J E T

⌘⌘⌘⌘⌘⌘⌘⌘

| | | | |
|--|---|--|--|
| <u>TITULAIRES</u> MR LAUGA MR SYLVAIN | <u>1er Collège</u> UNSA UNSA | <u>SUPPLEANTS</u> MR URBACH MR MONMAILLE MR GUENNE | <u>1er Collège</u> FO UNSA CGT |
| <u>TITULAIRES</u> MR VIENNOT MR DARMET MME LALANNE MR LAVENANT MR BOURBON MR ROULOT | <u>2ème Collège</u> UNSA CGT UNSA CFDT UNSA FO | <u>SUPPLEANTS</u> MR DUMECQ MR BONNET | <u>2ème Collège</u> UNSA FO |
| <u>TITULAIRES</u> | <u>3ème Collège</u> | <u>SUPPLEANTS</u> MR MARCHAND | <u>3ème Collège</u> CFE-CGC |

LES REPRESENTANTS SYNDICAUX :

| | |
|------------------|-------------------------------|
| MR CITRAY | Représentant Syndical CFE-CGC |
| MR PERROT-LEGROS | Représentant Syndical CFTC |
| MR TABAREAU | Représentant Syndical CFDT |
| MR PRIEUR | Représentant Syndical FO |
| Mr LAPEYRE | Représentant Syndical UNSA |
| Mr GUILLARD | Représentant Syndical CGT |

ABSENTS EXCUSES :

| | | | |
|---|---------------------------------------|---|---|
| <u>TITULAIRES</u> MR LHOPITAL | <u>1er Collège</u> FO | <u>SUPPLEANTS</u> | <u>1er Collège</u> |
| <u>TITULAIRES</u> MR RAMADOUR | <u>2ème Collège</u> UNSA | <u>SUPPLEANTS</u> MR NEMONT MR KIYINDOU MR BORDAS | <u>2ème Collège</u> UNSA CGT UNSA |
| <u>TITULAIRES</u> MR DESWARTE | <u>3ème Collège</u> CFE-CGC | <u>SUPPLEANTS</u> | <u>3ème Collège</u> |

PREAMBULE

| | | |
|-------------------|--------------------------|-------------------|
| Monsieur RAMADOUR | absent sera remplacé par | Monsieur DUMECQ |
| Monsieur LHOPITAL | absent sera remplacé par | Monsieur URBACH |
| Monsieur DESWARTE | absent sera remplacé par | Monsieur MARCHAND |

Soit 11 votants.

Monsieur ARTIGOT représentant syndical FO absent sera remplacé par Monsieur PRIEUR.

1) Approbation du PV de la réunion du 26 novembre 2009

- M. VIENNOT : Nous vous informons que beaucoup de membres du CE n'ont pas reçu le projet ni l'ordre du jour.
 - ⇒ Pour : 11
 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 30 novembre 2009, nous étions 1.552 salariés sur la région.
 - ⇒ Bretagne Pays de Loire DLA : 347 personnes à fin octobre, soit plus 1 personne.
Plus 1 CDD, moins 1 transformation CDD en CDI AM
4 CDD à fin novembre, dont 1 pour accroissement temporaire d'activité, 3 pour remplacement de personnel.
 - ⇒ Poitou Maine Touraine DLB : 339 personnes à fin novembre, soit moins 2 personnes.
Plus 1 CDI (*mutation DLS*), moins 1 démission, 2 fins de CDD
17 CDD à fin novembre, dont 13 pour accroissement temporaire d'activité, 4 pour remplacement de personnel.
 - ⇒ Beauce Berry Val de Loire DVA : 242 personnes à fin novembre, soit moins 2 personnes.
Moins 1 CDD, moins 1 démission, une transformation de CDD en CDI AM.
1 CDD à fin novembre pour remplacement de personnel.
 - ⇒ Aquitaine DTA : 261 personnes à fin novembre, soit moins 3 personnes.
Plus 1 CDD contrat alternance, moins 2 démissions, moins 1 rupture de contrat en alternance, moins 1 fin de CDD.
8 CDD à fin novembre, dont 6 pour accroissement temporaire d'activité et 2 pour remplacement de personnel
 - ⇒ Limousin Midi Pyrénées DTH : 199 personnes à fin novembre, soit plus 1 personne
Plus 1 CDI.
Pas de CDD
 - ⇒ Direction régionale DLS : 122 personnes à fin novembre, soit moins 2 personnes.

Plus 1 transformation CDD AM en CDI AM, moins 1 mutation CAMPUS, moins une mutation DLB

4 CDD à fin novembre pour accroissement temporaire d'activité

⇒ Activité TELECOM SFR : 42 personnes à fin novembre, soit moins 13 personnes par rapport à l'objectif « cible », 65 étant l'objectif maximum correspondant au volume d'heures de contrat. 13 CDI embauchés à fin novembre et 3 CDD pour accroissement temporaire d'activité.

- *Le Président : L'effectif cible de 65 salariés a été validé en prenant en compte les sites fixes. Nous avons différé l'embauche d'une petite dizaine de techniciens dans l'attente d'une prise en charge effective des sites fixes.*
- J.M. LAVENANT : DLA : Contrat CDD en CDI : est-ce qu'il s'agit d'une embauche d'un contrat d'alternance sur le mois novembre ?
- C. BENOIST VIDAL : Non – il s'agit de la transformation d'un CDD en CDI suite au décès d'un salarié.
- S. BOURBON : DTA : Monsieur X, pourquoi est-il parti ?
- *Le Président : Il a souhaité donner une orientation différente à sa carrière.*
- S. BOURBON : DLS : Monsieur M Rachid MRAD, formateur à Jonzac est parti.
- *Le Président : Il était déjà en détachement. C'est le deuxième formateur interne sur le CFA de Jonzac, qui a basculé sur le Campus de Nantes.*
- S. BOURBON : Monsieur X sur La Rochelle (DLEB) ?
- C. BENOIST VIDAL : Il est parti parce qu'il est retourné à son métier d'origine au sein de l'Armée.
- P. CITRAY : Par rapport au total des effectifs, je suis étonné. Si on regarde le total des effectifs, on augmente de 6 ou 7 personnes, et, en réalité, il y a les 13 de Telecom, c'est-à-dire que dans le cœur de métier, on a perdu 6 personnes entre novembre et décembre à une période où il y a du développement commercial. J'ai du mal à comprendre que l'on perde des salariés dans notre cœur de métier.
- *Le Président : Les évolutions commerciales n'ont sur cette période pas été créatrice net d'emplois, les recrutements sur Smurfit n'ont pas encore été finalisés, ils le seront en 2010. Quant aux autres succès commerciaux ils touchent essentiellement la promotion des réseaux biomasse sur des réseaux existants. Ils ne seront donc pas de forts contributeurs à la création de nouveaux emplois, exception faite du contrat des Hauts de Garonne qui correspond à une affaire nouvelle. Globalement, on est plutôt sur des effectifs stables.*
- D. PERROT LEGROS : On voit apparaître une mutation DLS de DLB, mais dont le nom n'apparaît sur aucune des deux listes !
- *Le Président : Il s'agit du remplacement d'une assistante commerciale qui part à la retraite par une personne qui était en CDD au service recouvrement.*

- D. PERROT LEGROS : Au global, il y a 4 démissions sur l'ensemble des Centres. Peut on en connaître les motifs ?
- C. BENOIST VIDAL : On a une démission sur DLB, on vient d'en parler. Ensuite, j'ai sur DVA un projet personnel. Sur DTA il s'agit de départs suite à la perte du contrat SANOFI.

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

- C. BENOIST VIDAL : Au niveau des postes à pourvoir, nous avons 36 postes dont 24 créations de postes :
 - ⇒ Bretagne Pays de Loire DLA : 2 postes, dont : 1 chef d'agence commercial à Angers et 1 technicien itinérant à Angers.
 - ⇒ Poitou Maine Touraine DLB : 5 postes, dont 1 technicien d'exploitation à La Rochelle, 1 poste de RTC à Tours, 1 poste d'attaché technique sur Tours, 2 remplacements techniciens de maintenance à Tours.
 - ⇒ Berry Loire Limousin DVA : 5 postes dont 2 postes de techniciens à Orléans, 1 technicien de maintenance à Orléans, 1 directeur commercial à Orléans et 1 à Blois.
 - ⇒ Aquitaine DTA : 2 postes dont 1 chargé d'affaires à Bruges, 1 technicien d'exploitation à Bordeaux, probablement pourvu en interne.
 - ⇒ Midi Pyrénées DTH : 2 postes, dont 1 remplacement de technicien d'exploitation et 1 poste de chef de secteur.

SMURFIT (périmètre de gestion DTA) : 20 postes à pourvoir. Nous avons bien avancé parce que l'ensemble des candidats est pré-positionné sur les postes.

- *Le Président : Monsieur LUCIANI prendra la responsabilité du site à Biganos. Monsieur SIMÉON prendra le poste de Responsable maintenance.*
- J.M. LAVENANT : Sur le poste de technicien itinérant, quel sera sa fonction ?
- C. BENOIST VIDAL : C'est une création de poste. Je n'ai pas plus de détails.
- *Le Président : La fonction d'itinérant existe depuis de nombreuses années sur la Région. Dans cette fonction, le technicien vient en renfort des techniciens affectés, permettant ainsi de réduire les volumes d'heures d'intervention et le recours aux emplois précaires. .*
- J. ROULOT : DTH : Quel est le secteur qui a besoin d'un chef et est-ce que vous allez favoriser une promotion interne ?
- *Le Président : Le recrutement d'un Chef de Secteur est programmé sur le Département de la Corrèze. Nous souhaitons privilégier la promotion interne, mais pas nécessairement sur ce périmètre géographique.*
- D. PERROT LEGROS : Le poste de RTC sur DLB est il toujours à pourvoir ?

- *Le Président : Le contrat de travail n'est pas encore signé, mais les discussions sont très avancées. Le nouveau RTC devrait rejoindre le Centre DLB sous trois mois, étant précisé que nous avons deux candidatures en cours d'examen ; une interne et une externe.*
- J.ROULOT : Sur les fiches, je remarque DTH et je vois que le Limousin est toujours rattaché à DVA (dans le document des effectifs fin de mois).
- *Le Président : C'est une erreur à corriger.*
- D. PERROT LEGROS : A-t-on déjà des noms pour le poste de télégestion sur Tours ?
- C. BENOIST VIDAL : On vient d'avoir la DAE et l'offre a été passée il y a 2 jours.
- D. PERROT LEGROS : Pourtant l'ancienne titulaire a quitté ce service depuis mi septembre.
- C. BENOIST VIDAL : Il y avait nécessité de bien définir le poste et préciser le besoin avant d'entamer le recrutement.
- *Le Président : Nous avons au surplus été amenés à examiner différents scénarii en interne, qui ont retardé la publication de cette DAE.*

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

- C. BENOIST VIDAL : Fin novembre, nous avons 27 contrats de travail en intérim
 - ⇒ DLA : 4 postes, dont 1 pour remplacement maladie et 3 pour surcroît d'activité.
 - ⇒ DLB : 6 postes, dont 5 pour remplacement de personnel et 1 pour surcroît d'activité
 - ⇒ DLS : 8 postes, dont 2 pour remplacement de personne et 6 pour surcroît d'activité.
 - ⇒ DTA : 0
 - ⇒ DTH : 4 postes, dont 1 pour remplacement et 3 pour surcroît d'activité.
 - ⇒ DVA : 5 postes pour surcroît d'activité
- M. VIENNOT : Dans la liste des CDD, on se rend compte qu'il y a une personne sur Pau qui est là pour du surcroît d'activité cela depuis novembre 2006. A notre avis, cela mériterait plutôt une embauche.
- *Le Président : Cette période couvre différentes missions. Pour autant si le besoin devient pérenne, nous étudierons en priorité cette candidature.*

3) Consultation sur le licenciement d'une salariée en invalidité 2^{ème} catégorie

- *Le Président : Le document que vous a fait passer Mme Benoist Vidal est nominatif ; la situation de Madame X... est connue de tous. Madame X... souffre d'une affection lourde et la médecine du travail s'est prononcée pour inaptitude totale. Madame X... avec qui nous sommes en contact a fait valoir qu'elle serait satisfaite faute de reclassement possible, que l'on puisse gérer sa fin d'activité sous cette forme. Ayant 55 ans, ce licenciement est de droit soumis à la consultation préalable du CE. Tous les paramètres de lecture sont parfaitement clairs et je pense que cette décision sera un soulagement pour elle.*

- C. BENOIST VIDAL : La deuxième visite prévue le 16 décembre précise : « aucune forme de travail n'est souhaitée ; inapte à tous travaux ».
- M. VIENNOT : On se prononce pour le licenciement de Madame X.....
 - ⇒ Abstention : 9
 - ⇒ Pour : 2
 - ⇒ Contre : 0
- J. ROULOT : J'aimerais que les noms soient précisés sur le procès verbal.
- M. VIENNOT : Nous n'avons pas pour habitude de donner les noms. Nous ne changerons pas cette pratique

4) CCE : remplacement de Monsieur Bernard SYLVAIN au poste titulaire 1^{er} collègue CCE et suppléant CCE

- *Le Président : Cette élection est rendue nécessaire par le départ à la retraite de M Sylvain.*
- M. VIENNOT : Suite au départ en retraite de Monsieur SYLVAIN, nous devons élire son remplaçant au CCE titulaire 1^{er} collègue.
Y'a-t-il des candidats ?
Serge MONMAILLÉ se porte seul candidat.
vote :
 - ⇒ Pour : 7
 - ⇒ Abstention : 1
 - ⇒ Contre : 3
- *Le Président : M MONMAILLE est donc élu.*

5) Suite à la perte du contrat SOCATA (Tarbes), que deviennent les salariés concernés ?

- C. BENOIST VIDAL : 4 personnes sont sur SOCATA.
 - ⇒ Monsieur LUCIANI : prendra la direction de SMURFIT.
 - ⇒ Monsieur LEGRAS : en remplacement de Monsieur BAUDOU sur Bordeaux. C'est une proposition qui n'est pas encore validée mais qui est en cours et qui ne sera pas prévue avant avril 2010.
 - ⇒ Monsieur ASSE et Monsieur VOLLE : Nous recherchons des solutions. Il y a une surcharge d'activité sur leur secteur pour les 2 prochains mois ce qui permet de garder ces 2 personnes. Début janvier, ils vont être reçus pour que l'on puisse discuter avec eux. Il y a des appels d'offres en cours sur la région de Tarbes.

6) Organisation du travail

- a) **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.**

- b) **Nous vous demandons de nous fournir la liste des secteurs où les délais d'interventions en SIU sont 4 semaines.**
- c) **Nous vous demandons de nous fournir la liste des secteurs où les délais d'interventions en SIU sont inférieurs à 2 heures.**

- M. VIENNOT : C'est une question que nous avons posée, il y a 2 mois. Vous deviez nous donner les documents le plus rapidement possible. Est-ce que l'on peut les avoir aujourd'hui ?
- *Le Président : Nous vous avons déjà expliqué que les informations que vous demandez ne sont pas si simples que cela à extraire de nos bases de données, celles-ci étant enregistrées dans différents fichiers.*

- a) **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.**

- *Le Président : Nous ne disposons pas d'un système informatique nous permettant d'extraire cette information de façon immédiatement exploitable. Ce que l'on vous propose, si vous en êtes d'accord, c'est que l'on fasse un groupe de travail et que l'on puisse examiner la situation des Secteurs qui vous semblent être sources de difficultés.*
- P. CITRAY : Avec l'outil « sigma », ne peut-on pas lancer des interrogations ? A ma connaissance il y a « tout dans sigma ».
- *Le Président « Sigma » c'est du déclaratif.*
- P. CITRAY : Les informations sont dedans. J'ai du mal à comprendre que l'on ne trouve pas « quelqu'un qui puisse développer ».
- C. BENOIST VIDAL : On a travaillé sur ce sujet-là. Les données ne sont pas exploitables en l'état.
- *Le Président : Il faut partir des FREP. Le plus pertinent serait que l'on constitue un groupe de travail et qu'une analyse particulière soit faite sur tel ou tel secteur. S'il y a des secteurs qui selon vous demandent une attention particulière, on peut commencer comme ça.*
- M. VIENNOT : Ce que l'on aurait besoin de savoir, c'est tous les secteurs, le nombre de pôles d'astreintes et le global de sorties.
- C. BENOIST VIDAL : On m'a envoyé un fichier qui fait 900 pages. Comment voulez-vous que l'on étudie 900 pages ? Il y a des alertes. Thierry ALLONCLE et les RTC regardent ce tableau. Quand il y a vraiment un dépassement, il y a une alerte qui se met en marche et on regarde ; soit c'est une erreur de saisie, soit il y a un problème et on regarde. Vous sortir de façon automatique un état pour toute la région, ce n'est pas possible ; il n'y a pas d'outil pour ça.
- E. DARMET : En réunion de secteur, on donne le cumul d'heures excédentaires.

- *Le Président : Oui, on le communique, mais déterminer les situations de dépassements, c'est ça que l'on ne sait pas faire par extraction automatique, sauf à procéder à un examen au cas par cas.*
- B. PRIEUR : On a des outils, ce n'est pas sorti du chapeau.
- *Le Président : Les ACC permettent de suivre l'écart entre le volume d'heures vendues et le volume d'heures sur le terrain. Les ACC ne nous éclaireront pas sur les situations de dépassements d'heures.*
- B. PRIEUR : Avant, on recevait une feuille avec le cumul, le nombre de sorties, les sorties mensuelles, etc....
- *Le Président : On peut faire un examen par secteur, mais une analyse systématique sur la région, par extraction, nous n'avons pas cet outil. On a regardé sérieusement. Est-ce que cela vous intéresse de faire un focus particulier sur un certain nombre de secteurs et dans ce cas nous pouvons mettre en place un groupe de travail ?*
- M. VIENNOT : A nous de réfléchir comment on peut s'organiser.
- *Le Président : Prenez le temps de réfléchir à cela.*

b) Nous vous demandons de nous fournir la liste des secteurs où les rotations en SIU sont inférieures à 4 semaines.

- C. BENOIST VIDAL : Par rapport à cette question, à chaque fois qu'il y a une modification d'organisation, vous êtes informés ; normalement, cela fait l'objet d'une information CE. Il y a des secteurs où les rotations sont accélérées, mais de la même façon, les outils actuels ne sont pas adaptés pour faire une extraction automatique. Il y a les techniciens qui refusent de monter l'astreinte ; ceux qui veulent la monter, etc...
- M. VIENNOT : C'est pour savoir les secteurs où il n'y avait que 4 / 5 personnes. Là où il y en a 10, cela ne pose pas de problème.
- B. PRIEUR : C'était de savoir les secteurs qui sont dans ce mode opérationnel. On sait qu'il y a des secteurs qui sont dans un mode d'organisation et qui sont obligés de tourner à moins de 4 semaines. Ils ne sont pas si nombreux que ça.
- C. BENOIST VIDAL : Ce n'est pas parce qu'ils vont avoir une rotation inférieure à 4 semaines que les gens ne sont pas demandeurs.
- B. PRIEUR : En 2010, on aura des discussions nationales sur l'astreinte et il faudra, au niveau du CE, que l'on sache ces informations. Il y aura des disparités d'une région par rapport à une autre.
- P. CITRAY : Je pense que la DRH peut avoir ce renseignement lors de l'établissement du budget, car les astreintes sont calculées secteur par secteur et on connaît donc les pôles d'astreintes.
- *Le Président : Dans les organigrammes, vous n'avez pas les pôles d'astreintes.*

- P. CITRAY : Quand on fait le budget, on chiffre et on sait très bien dans les secteurs s'ils sont 3 ou 5. Et je pense qu'à partir du budget on connaît les pôles. Pour l'organisation 2010, on pourrait déjà avoir cette photo.
 - *Le Président : Les organigrammes vous sont communiqués, mais vous n'y lierait pas les pôles d'astreinte. Néanmoins, nous relancerons les RTC qui n'ont pas encore répondu.*
 - E. DARMET : En sachant qu'il y a des périodes du 1^{er} novembre au 31 mars : les secteurs doublent l'astreinte parce que les cogés sont en route.
 - B. PRIEUR : Sur Tours / Poitiers, ils couchent à l'hôtel car il y a ½ heure pour intervenir. Je pense que l'on a plusieurs contraintes comme ça qui sont dans nos contrats. Il est important de prendre cela en considération.
 - *Le Président : Nous disposons de l'information sur deux Centres. Nous relançons les retardataires.*
 - E. DARMET : Je pense qu'avec les groupes de travail par centre, on aura une belle image. L'assistante RH peut nous donner les éléments et on aura une belle image des SIU.
 - C. BENOIST VIDAL : On ne peut pas vous donner les FREP de tout le monde. Cela nécessite un peu de temps pour collecter les informations.
 - B. PRIEUR : Il y a un tableau récapitulatif tous les mois avec les heures excédentaires, SIU, etc... ils ne sont pas trop mal organisés. Cela peut être un bon point de départ.
- c) **Nous vous demandons de nous fournir la liste des secteurs où les délais d'interventions en SIU sont inférieurs à 2 heures.**
- C. BENOIST VIDAL : On parle d'installations et pas de secteurs. J'ai une liste où j'ai un nombre d'installations identifiées où le délai est inférieur à 2 heures avec les appartenances (document communiqué en séance).

7) Consultation concernant l'organisation des horaires d'astreinte pôle Sud Charente Maritime

- M. VIENNOT : On en avait parlé le mois dernier.
- C. BENOIST VIDAL : Je n'ai pas reçu d'autre question par rapport à la réunion. Vous souhaitiez avoir les sorties d'astreintes sur les 3 derniers mois.

Lecture du document en séance

- M. VIENNOT : Il y a une chose qui nous gêne, ce sont les travaux programmés 3 fois le samedi et 2 fois le dimanche sur la piscine. L'astreinte, ce n'est pas ça. Il faut trouver un compromis de rémunération soit :15 € le samedi par intervention et 30 € le dimanche par intervention. Cela ne peut pas être autrement sinon ces travaux programmées ne rentrent pas dans l'accord, ils ne doivent pas être fait par le personnel en SIU.

- *Le Président : Ce n'est pas notre lecture. Vous émettez donc un avis défavorable ?*
- C. BENOIST VIDAL : Ils ont la récupération du temps passé y compris le déplacement. On a inclus les temps de déplacements.
- M. VIENNOT : Ce n'est pas l'accord sur les travaux programmés en SIU.
- C. BENOIST VIDAL : En plus des salariés concernés, il n'y a pas d'autre technicien sur cette zone-là susceptible de monter l'astreinte
 . Vote pour valider cette organisation :
 - ⇒ Pour : 0
 - ⇒ Contre : 8
 - ⇒ Abstention : 3

8) Présentation du projet de plan de formation 2010 et compte rendu de la réunion de la commission formation du 16 décembre 2009

- C. MARCHAND : Nous avons fait une synthèse la semaine dernière. Une partie concerne le projet plan de formation, et une seconde partie aborde nos commentaires complémentaires.

Compte rendu complet joint en annexe 1

Lecture du document à reprendre auprès de Monsieur MARCHAND. Compte rendu joint en annexe

Notes ou questions diverses après lecture du document :

- *Le Président : Concernant le concours de « meilleur ouvrier de France » : cette opération s'adresse plutôt à des techniciens niveau 7/8. Nous n'avons pas encore arrêté définitivement les candidats. A ce jour, un RTC m'a fait remonter le nom d'un de ses techniciens.*
- B. SYLVAIN : En CCE, Il y a eu une présentation de Monsieur MARCADET responsable de la formation, et on nous a dits que l'avis était modéré concernant les formations de terrain de DALKIA Atlantique, que ce n'était pas au top, ça ne les satisfait pas.
- *Le Président : Je peux concevoir que cela bouleverse le référentiel des demandes que le Campus à l'habitude de traiter, puisque nous ne leur demandons pas de monter des modules de formation théorique mais de nous aider à ce que ces formations se fassent sur le terrain. Donc, il faut sortir de la logique d'un professeur en salle de cours pour identifier des accompagnants internes, des « sachants », et disposer des équipements adaptés.
 En tout état de cause et qu'elles que soient les difficultés, ce cursus se fera. Au regard de nos différents échanges dans cette instance, je pense que nous partageons avec la hiérarchie le besoin d'une transmission plus organisée du savoir-faire métier sur le terrain, et pas seulement d'un savoir théorique.*
- J. ROULOT : Sur le budget qui est alloué à la formation SFR, c'est DALKIA Atlantique qui avance l'argent ; est-ce que DALKIA se fait rembourser ?

- *Le Président : Les formations engagées pour la société DIT seront supportées par elle. Elles ne viennent pas consommer les ressources affectées à la Région Atlantique. Ce budget comprend des formations obligatoires et des formations techniques certaines technologies déployées par SFR n'étant pas connues de tous les techniciens. Aujourd'hui, la Région supporte ces charges, mais il ne faut pas perdre de vue qu'elle bénéficiera de la quote-part des produits relatifs à cette activité. L'organisation géographique de cette activité est très diffuse. Par conséquent, il est important que le plus grand nombre de techniciens soit autonome et donc correctement formés. Nous avons dit que nous allions mettre les moyens et c'est ce que nous faisons pour pouvoir développer cette activité.*
- J. ROULOT : Est-ce que dans le plan de formation, vous avez anticipé la mise en place d'un accord sur les seniors ?
- *Le Président : Je n'ai pas d'action formation spécifique « seniors ». Nous n'avons pas construit le plan de formation 2010 avec un accord qui n'était pas encore signé. Néanmoins nous sommes attentifs à ce que les seniors soient bien éligibles aux formations inscrites au plan 2010.*
- B. PRIEUR : Pour DIT c'est 5,7 jours en moyenne de formation par rapport à 3,7 pour un salarié de Dalkia Atlantique, c'est un peu fort.
- *Le Président : Le poids des habilitations conduit à ce résultat. Pour autant les formations les plus longues seront dispensées en interne (formateur DIT Lyon), donc elles coûtent moins cher, ce qui nous permet de tenir le budget.*
- B. PRIEUR : J'ai rencontré des gens concernant des risques routiers. Il serait judicieux que l'on intègre une formation « outil d'utilisation du véhicule dans nos métiers ». Surtout pour les jeunes qui n'ont que 6 points, et on s'est posé la question du stage pour récupérer des points. Ce n'est pas la meilleure action, il faudrait prendre le problème en amont. Je pense que le véhicule, aujourd'hui, fait partie de notre outil de travail. Ils ne prennent pas en considération, par exemple, répondre au téléphone, ne pas mettre sa ceinture...
- *Le Président : Vous avez pu y travailler ?*
- B. PRIEUR : Ils sont prêts à nous construire quelque chose, sur une journée, avec une partie psychologue, etc, sur la région atlantique. Il y a peut-être d'autres organismes. Je pense qu'au démarrage, pour les jeunes, c'est bien de leur dire que leur véhicule c'est leur outil de travail.
- *Le Président : C'est un sujet à approfondir : j'ai bien reçu le message.*
- C. BENOIST VIDAL : Pour moi, le constat n'est pas tant sur ce que vous décrivez que sur l'utilisation abusive du véhicule en dehors des heures de travail.
- B. PRIEUR : C'est pour ça que l'on a pris le problème bien en amont pour ne pas faire d'erreurs. Il faut qu'ils en prennent conscience. Le permis peut durer 5 mn.

9) Information / consultation concernant le document de la Médecine du Travail conformément au Code du Travail, article D4622-65 à 68 : Chartres

- B. SYLVAIN : Article 4622-65, ça veut dire quoi ?
- *Le Président : Il faut vous référer à l'article. Lecture en séance : dispositions générales en matière de sécurité.*
- B. SYLVAIN : Cela ne correspond pas l'information du médecin du travail sur les risques que peuvent rencontrer les salariés. Il y a une liste de la FEDENE (ex FG3E) concernant la profession. Au point 7 il y a une liste de risques, mais cela concerne le plan d'activité du médecin du travail...
- M. VIENNOT : Est-ce que l'on peut considérer que c'est mieux qu'avant ?
- B.SYLVAIN : Oui, avant il n'y avait rien, mais ce n'est pas suffisant.
- M. VIENNOT : Vote :
⇒ Abstention : 11

10) Pourriez-vous nous donner le nombre d'entretiens individuels effectués à ce jour, secteurs par secteurs ?

- *Le Président : Aujourd'hui, le pourcentage d'entretiens réalisé sur la région est de 72,61 %, sur 18 mois glissants :*
 - ⇒ DLA 58,15 %
 - ⇒ DLB 88,39 %
 - ⇒ DLS 61,11 %
 - ⇒ DTA 54,58 %
 - ⇒ DTH 91,03 %
 - ⇒ DVA 84,16 %

Le détail des entretiens réalisés, non faits ou non remontés à la DRH sera communiqué par Maryvonne GAULTIER aux responsables des secteurs concernés.

Il y a beaucoup d'entretiens qui se font en fin d'année.
- J. ROULOT : Est-ce que vous avez la même information concernant les élus ?
- *Le Président : Non. Pour les élus, qui, de fait, n'ont pas d'activité opérationnelle, je suis à votre disposition pour vous rencontrer quand vous le voudrez.*
- B. PRIEUR : Est-ce qu'il y a des gens qui refusent de faire leur entretien individuel ?
- *Le Président : Cela doit être exceptionnel. Maintenant, ils peuvent ne pas valider la nature des échanges. De mémoire, je n'ai pas connaissance de telle situation.*

11) Pourriez-vous faire un point sur les augmentations individuelles par niveaux professionnels à ce jour?

- *Le Président : Etam : pourcentage de salariés sur l'établissement : 32,33 %.*
 - ⇒ Niveau 2 28,57 %
 - ⇒ Niveau 3 14,81 %
 - ⇒ Niveau 4 28,81 %
 - ⇒ Niveau 5 30,34 %
 - ⇒ Niveau 6 26,75 %
 - ⇒ Niveau 7 32,70 %
 - ⇒ Niveau 8 58,00 %
 - ⇒ Niveau 9 50,00 %

Le budget consommé par rapport au budget alloué de 0,8% de la masse salariale à été consommé à hauteur de 105 %.

La moyenne des augmentations individuelles est de 49,05 €.

Pour ce qui est des Cadres non variabilisés, le pourcentage de révision est de 53 % sur cette population et l'augmentation moyenne est de 75,00 €.

- P. CITRAY : Si nous parlons des Cadres, ces pourcentages tiennent-ils compte des Salariés qui passent de Oetam à Cadres ?
- *Le Président : Oui.*
- M. VIENNOT : Est-ce qu'il y a une « enveloppe » qui est réservée pour les promotions et mutations ? Quelqu'un qui est sur un secteur A, à qui on propose de passer sur B, en lui faisant miroiter une augmentation sur plusieurs années, mais comme cette augmentation est prise sur la quote-part du secteur, il n'y a plus rien pour les « autres » ou pas grand-chose pendant plusieurs années.
- *Le Président : Les budgets alloués le sont par Centre et il est tout à fait possible de procéder à des arbitrages par Secteur pour tenir compte de ces situations. Par ailleurs les budgets sont annuels et n'ont aucune raison d'impacter tel ou tel Secteur sur plusieurs années.*
- M. VIENNOT : est-ce qu'il existe une enveloppe pour ces cas particuliers, sans pénaliser les secteurs ?
- *Le Président : Il n'y a pas d'enveloppe spécifique, mais nous sommes tout à fait en capacité de tenir compte de situations particulières, ce que nous faisons d'ailleurs lorsque cela est nécessaire. Les budgets et propositions sont suivis au niveau de chaque Centre et nous procédons à un réexamen de toutes les situations.*

12) Information bureau CE

12.1 Sondage CE

- B. PRIEUR : Concernant l'enquête : toutes les remarques ont été prises en compte. Nous avons la dernière version qui va être imprimée ces prochains jours, sachant que l'on n'a pas

pu avoir la maquette pour aujourd'hui. On va recevoir cela entre Noël et nouvel an ; on validera à partir du 18 janvier.

- P. CITRAY : Il y aurait une modification à faire, page « mieux vous connaître » : remplacer le texte actuel par : « quelle est votre position ou niveau de classification ? »
- M. VIENNOT : Donc, on acte que c'est la commission qui validera le tirage puisque ce n'est plus qu'une histoire de mise en page de maquette.
- B. PRIEUR : Au niveau des affiches pour informer le personnel sur le sondage, tout ira à l'accueil CE de Michel et on le diffusera. Il faut début janvier envoyer le listing complet du personnel.

12.2 Canal CE

- M. VIENNOT : **Canal CE** : Cela pose des problèmes pour certains. Ce que l'on a proposé, c'est que fin janvier on aura les statistiques des commandes réalisées. Si on se rend compte que quelques-unes n'ont pas été réalisées, on fera un courrier de rappel et nous dirons que nous sommes à la disposition de tout salarié pour faire valoir leur droit.
On verra à la fin ce que ça donnera et je vais essayer de demander à ce qu'il y ait un avoir pour les commandes inférieures à 50 €. Ca m'étonnerait.
- C. BENOIST VIDAL : Un autre problème a été relevé, la personne passe une commande et à la fin, elle se rend compte que le port est à payer en sus.
- M. VIENNOT : Il n'y a aucun port à payer, hormis ce qui n'est pas envoyé directement par CANAL CE .Le forfait lettre / signature ne coûte rien au salarié. Notre souci, c'est que les salariés ne perdent pas leur 50 €.
- C. BENOIST VIDAL : Il y a beaucoup d'appels ; pour les gens qui n'ont pas l'habitude d'aller sur un site pour acheter, ce n'est pas évident.
- M. VIENNOT : Par rapport à l'enquête, on aura sûrement des retours. On savait au départ que cela allait être plus compliqué que les bons. Le but était de faire connaître ce site où il y a des remises intéressantes.
- E. DARMET : C'est une activité qui coûte cher au CE : 14.000 € en deux ans. Sur mon centre, il y a des gens qui renvoient leur chèque à Monsieur LABEYRIE.
- A. GUILLARD : Le fait d'échanger leur chèque contre des « Cadoc », ils considèrent cela comme une commande.
- M. VIENNOT : Sur 400 demandes, il y a eu 71 % de bons d'achat. En février, je vous présenterai les statistiques. Le but de tout le monde ici, c'est que les salariés ne perdent pas leur 50 €.
- J. ROULOT : Ils envoient les chèques sans envoyer les codes.
- M. VIENNOT : C'est un essai, on verra au mois de janvier si ça valait le coup ou pas.

12.3 Séjour DISNEY

M. VIENNOT Nous aurons tous les documents et ils seront envoyés vers le 5 / 6 janvier pour ceux qui partent le 15 janvier (horaires de train, avion, entrées au parc, etc...).

12.4 Site CE

- J.M. LAVENANT : Au niveau du site Web du comité d'Etablissement de la Région Atlantique, j'ai fait une petite cure de « Jouvence » du site et la page des PV approuvés du comité est dorénavant accessible par un mot de passe qui suffit de demander au secrétariat du CE par Courrier (contact@ce-dalkia-france-atlantique.fr) ou par téléphone au 05 56 50 97 80.

12.5 Vacances directes

- D. PERROT LEGROS : Pour l'offre de location hors saison de vacances directes, toutes les destinations sont elles disponibles ? Il n'y a pas que la liste donnée, il y a tout le catalogue y compris les sites situés dans le sud ouest de la France !
- M. VIENNOT : C'est précisé au dos de la fiche N°7. « *voici quelques exemples... vous trouverez toutes les destinations sur le site www.vacances-directes.com* ». Je ne vois pas où il peut y avoir un « lézard »

13) Questions diverses

13-1 – Réunion information les 18 et 19 janvier 2010

- *Le Président : Nous vous transmettons, à titre d'information, un document de travail concernant des réunions d'informations qui seront organisées avec les salariés concernées, réunions qui se tiendront les 18 et 19 janvier à Saint-Avertin et au Centre de Tours, sur l'aménagement dans nos nouveaux locaux de la Zac des 2 Lions. Vous trouverez notamment dans les documents qui vous sont remis un projet de distribution des bureaux. En l'état, il s'agit de documents de travail.
Si des membres du CE ou des organisations syndicales souhaitent participer à ces réunions (sans toutefois que cela constitue une invitation à venir en grande délégation, vous y êtes les bienvenus).
Enfin, il me paraît nécessaire que le CHSCT se saisisse maintenant de ce dossier.*

13-2 – Accord « seniors »

- J.P. LAPEYRE : Je voudrais revenir sur le compte rendu concernant l'accord « seniors » : pour moi, il y a une coquille page 10-16 « toutes les 6 semaines ». Ce serait 6 astreintes par an. « Cela pourrait être au maximum 6 astreintes par an ».

13-3 – Barclays

- J. ROULOT : Information qui s'adresse aux salariés qui ont de l'argent bloqué à Barclays. Barclays a décidé d'arrêter d'être gestionnaire des comptes et transmet la gestion à CICF. Cela ne change rien pour les salariés.

PROCHAINES RÉUNIONS

JEUDI 28 JANVIER 2010 A 9H00 A POITIERS
MERCREDI 24 FEVRIER 2010 A 9H00 A POITIERS
MARDI 30 MARS 2010 0 9H00 A POITIERS

Annexe 1

Commission Formation – Mercredi 16 décembre 2009 - 14 h 00 - Poitiers

Etaient présents les membres de la commission formation :

J-P LAPEYRE,
 A GENEVOIX,
 B SYLVAIN,
 C MARCHAND. Rédacteur

C BENOIST-VIDAL, Responsable des Ressources Humaines
 S GREGUY. Chargée de formation

Copie : P.GORCE Directeur des Ressources Humaines

Projet Plan de formation 2010 :

Le budget formation 2010 sera égal à 5,3% de la Masse Salariale, soit 1169 k€, plan + hors plan. La répartition de ce budget est proportionnelle à l'effectif de chaque Centre. La réserve hors plan est égale à 10% du budget formation, à l'exception du centre DLS, qui financera à part les cycles de formation management (SHERPA, LEAD...)

On obtient une moyenne de 3,7 jours de formation par collaborateur, à comparer aux 3,2 jours en 2009. Raisons : Davantage de formations de longue durée telles que la Biomasse, les fluides frigorigènes, le cursus technique cœur de métier en 2010 (cursus en moyenne de 4 jours)
 Globalement, il y aura moins d'effectifs concernés par les formations, mais celles-ci seront plus longues.

L'adaptation à l'emploi et l'évolution de l'emploi vont représenter 97% des jours de formations, pour seulement 3% réservés au Développement des compétences (5% en 2009). Avec la réforme de la formation, les catégories 1 (Adaptation à l'emploi) et 2 (Evolution et maintien de l'emploi) sont fusionnées. La catégorie 3 (Développement des compétences) reste inchangée.
 L'exploitation hors encadrement représentera 71% de l'ensemble des jours de formation 2010.

Evolution par rapport à 2009 : Les formations techniques passent de 30% à 52%, alors que les formations sécurité et réglementation représentent 21%.

Les formations transverses représenteront 27%. A noter que certaines d'entre elles seront communes avec les autres divisions du groupe VEOLIA.

Selon les dispositifs de formation, on notera qu'il est prévu 1197 heures sur le D.I.F. ce qui représentera 3% des formations du plan 2010 à comparer aux 1557 heures diffables au plan 2009.

7 contrats de développement des compétences et progression professionnelle.

42 périodes de professionnalisation. 1 seule VAE.

15 parcours de formation adossés à une évolution professionnelle.

Un budget de 52 k€ (indépendamment du budget DL) sera attribué au plan de formation DIT (contrat SFR).

Celui-ci établira une moyenne de 5,7 jours de formation par collaborateur, axée sur la sécurité et la réglementation et sur les spécificités Télécom.

Remarques complémentaires de la Commission Formation en relation avec ce nouveau plan de formation 2010 :

Les offres de modules à distance ont été revues et corrigées, suite aux expériences 2009 et sont pour la plupart d'entre elles disponibles dès janvier 2010.

Il est précisé que le D.I.F. sera attribué selon une logique professionnelle avec co-intérêt entreprise-salarié.

Les demandes de D.I.F. devront être formulées idéalement au premier semestre. La question sensible reste comment gérer le D.I.F. hors, ou pendant le temps de travail à savoir que le salarié, nous semble-t-il, utiliserait davantage son DIF si sa formation se réalisait sur son temps de travail. Cependant, pour ce qui concerne la hiérarchie qui rencontre déjà des difficultés pour mobiliser ses collaborateurs à l'ensemble des formations prévues au plan ; effectuer son DIF uniquement sur le temps de travail, engendrerait des difficultés supplémentaires à l'encadrement.

Nous avons demandé que les dépenses de formation en % pour l'année 2009 soient exprimées bien distinctement en Plan et Hors plan afin de pouvoir faire un comparatif Budget/Réalisation : Le bilan 2009 prendra en compte cette demande.

Le détail des inscriptions stages biomasse pour 2009, selon les sites concernés, et l'évolution sur 2010 pourront être mentionnées, selon les attestations de présence.

Idem pour avoir des précisions sur les demandes et suivis des DIF acceptés ou refusés depuis 2009.

Le cursus technique cœur de métier prévoit jusqu'à un maximum de 23 jours de formation selon les niveaux, effectués sur une période de 4 à 6 mois. Ce cursus est destiné aux nouveaux embauchés mais également aux collaborateurs qui rencontrent des difficultés à leur poste. Les R.T.C. vont identifier les personnes et la démarche de formation se fera sur environ 3 ans, le temps de gérer l'ensemble des salariés concernés.

Concernant notre remarque sur le fait que les formateurs internes doivent être des seniors de l'entreprise, les R.T.C. identifieront les personnes en interne, afin qu'elles puissent être accompagnées par la RH et le Campus.

Le retour qualitatif : Quels sont les retours, les appréciations des stagiaires sur l'efficacité des formations dont ils ont bénéficié ?

Nous aurons accès au document d'évaluation qui sera renseigné semestriellement. Celui-ci est un indicateur qualitatif complet, à la demande de l'exploitation. Il y aura à gérer le problème du taux de retour, actuellement très insuffisant.

L'idée développée par la DRH du concours du meilleur ouvrier de France devra être relancée auprès de VEOLIA, et il faudra que ce projet soit bien communiqué jusqu'aux techniciens d'exploitation.