

SEANCE EXTRAORDINAIRE DU C.H.S.C.T. DU 4 JUILLET 2016

Participants :

Franck GEORGE
Jean-Claude LE FOLL
Priscille HODARA
Djamel AMEZIANE
Dominique CURUTCHET
Mehdi EL MAHJOUBI
Samuel ELOUGA
Abdellilah HARIRI
Frederick MICHAUD
Kheira REMOUS
Hafid TAGNAOUTI
Choukri DAHMAN
Amina TAGNAOUTI

Président du CHSCT
Responsable QHSE
Service Relations sociales
Membre désigné
Secrétaire du CHSCT
Membre désigné
Membre désigné
Membre désigné
Membre désigné
Secrétaire adjoint du CHSCT
Représentant Syndical CGC
Représentant Syndical FO

Absents :

Hervé BECK
Bernard CLAUDEL
Yassin KERBOUA
Abdelkader LEBCIR
Dr SANCHEZ
Vincent LABOURDETTE
Marion DUBOIS
Dr ZYGEL

Membre désigné
Membre désigné
Représentant syndical CGT-E
Membre désigné
ACMS Paris 9^e
Représentant CRAMIF
Inspection du Travail section 4 et 6
ACMS Pyramide Paris La Défense

La séance est ouverte à 14 heures 10.

Réunion d'information du CHSCT Dalkia Ile-de-France sur les conséquences du projet d'arrêt progressif des prestations du Service à l'occupant exercées par Dalkia Ile-de-France sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés en vue de son information-consultation au titre de l'article L.4612-8 du Code du travail (voir document joint)

M. GEORGE fait savoir que le Secrétaire du CHSCT propose d'ajouter à l'ordre du jour le vote d'une résolution complémentaire sur le déclenchement d'une expertise et le choix de l'expert. Il note qu'aucun membre de l'instance ne s'oppose à cette proposition.

M. GEORGE rappelle que les membres du CHSCT ont reçu le 29 juin 2016 une note d'information, dont la 1^{ère} partie porte sur le contexte du projet d'arrêt progressif des prestations du Service à l'occupant, celui-ci ayant déjà été présenté au CCE et au CE Ile-de-France. La 2^{ème} partie concerne les modalités de mise en œuvre du projet et les informations relatives à la prévention des risques psychosociaux.

Le calendrier du projet prévoit :

- la réunion du CE du 4 juillet 2016, ayant lancé la procédure ;
- une période dite « blanche » entre le 10 juillet et 10 septembre, visant à tenir compte des congés estivaux ;
- le recueil de l'avis du CHSCT le 22 septembre ;
- le recueil de l'avis du CE Ile-de-France et du CCE au plus tard dans les 60 jours à compter de ce jour, délai auquel il convient d'ajouter la période blanche ;
- mise en œuvre des mesures du plan à compter du 1^{er} janvier 2017.

M. CURUTCHET constate que la note d'information retient le 15 septembre pour la restitution du rapport et le recueil de l'avis du CHSCT.

M. GEORGE précise que la Direction prévoit plutôt que la restitution du rapport d'expertise ait lieu le 15 septembre. Si le CHSCT ne peut émettre son avis à l'issue de la réunion, la consultation formelle sera reportée au 22 septembre.

Pour ce qui concerne les conséquences prévisionnelles du projet de PDV sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, la Direction a considéré plusieurs hypothèses. A ce stade, elle n'est pas en mesure d'indiquer le nombre de collaborateurs qui pourraient se porter volontaires à la mobilité. Néanmoins, il convient de distinguer deux cas de figure. Premièrement, lorsque les services à l'occupant sont réalisés par un seul collaborateur au sein d'un site, qui se porte volontaire pour un départ ou une mobilité, son remplacement est assuré en priorité par un collaborateur en situation de ressource disponible possédant les compétences nécessaires. A défaut, l'Entreprise recourt à la sous-traitance. L'activité des collègues du salarié n'est pas impactée.

Interrogé par M. Ameziane, M. GEORGE réaffirme que le projet repose sur le volontariat.

M. CURUTCHET craint que les salariés en ressource disponible, qui sont actuellement en situation de souffrance, le soient encore davantage.

M. ELOUGA partage ce point de vue. La précarité des collaborateurs en ressource disponible s'accroîtra lorsqu'ils seront affectés aux services à l'occupant, activité conduite à disparaître.

M. GEORGE pense qu'il est toutefois préférable d'être affecté à un poste existant. En tout état de cause, les collaborateurs qui possèdent des compétences en services à l'occupant pourront rester dans l'Entreprise s'ils le souhaitent.

M. GEORGE ajoute que le CHSCT a adopté une résolution le 1^{er} juillet, à l'issue de la présentation du rapport d'expertise sur les ressources disponibles. La DOP et la DRH doivent construire un plan d'action visant l'amélioration de la situation et du pilotage des ressources disponibles.

M. ELOUGA regrette que la Direction évoque les ressources disponibles dans le cadre du présent projet, sans avoir préalablement recensé les diverses compétences des salariés concernés.

M. MICHAUD estime également qu'affecter des ressources disponibles à une activité non pérenne n'est pas une réponse adaptée aux questions soulevées par l'expertise.

M. HARIRI renchérit que, pour l'heure, la Direction n'a proposé aucune solution à la problématique des collaborateurs en ressource disponible, dont un grand nombre sont « déconstruits » et dont certains sont issu d'un cursus technique de qualité et se retrouveraient demain à rendre des services à l'occupant. Les risques psychosociaux risquent de croître.

M. GEORGE indique qu'un certain nombre de mesures prévoient de limiter les conséquences du projet et de contenir les risques psychosociaux.

M. TAGNAOUTI demande si la Direction envisage de mettre en œuvre de la GPEC afin d'accompagner les collaborateurs en ressource disponible.

M. GEORGE répond qu'un effort de formation est régulièrement fourni par l'Entreprise et qu'un certain nombre de collaborateurs sont déjà parvenus à se réorienter professionnellement. Cependant, toutes les formations ne sont pas couronnées de succès.

M. TAGNAOUTI signale qu'une majorité d'élus se trouvent dans une situation de précarité professionnelle.

M. ELOUGA rappelle à cet égard que les élus ont été contraints d'alerter le Groupe EDF sur l'absence de dialogue social dans certaines instances. La Direction prend parfois les élus pour des « cas sociaux ». Aucun élu n'a été reçu en entretien avant 2016 pour définir le cadre de son activité. 30 % des élus sont ostracisés par la DRH.

M. GEORGE s'inscrit en faux vis-à-vis de ces propos. Une majorité des Représentants du Personnel effectuent tous les ans des EPA avec leur hiérarchie.

M. ELOUGA souligne que les conditions de travail des IRP constituent néanmoins un sujet de CHSCT qu'il ne faut pas négliger.

M. GEORGE en prend note. Donc, le remplacement d'un collaborateur volontaire pourra être proposé à une ressource disponible. Dans ce cas, un suivi particulier sera réalisé par la DRH et un point mensuel sera effectué avec le management.

S'agissant des sites où une partie de l'équipe se porterait volontaire à la mobilité ou au départ, la Direction n'envisage pas que les services à l'occupant soient réalisés à la fois en interne et au travers de la sous-traitance. Il sera donc proposé aux ressources disponibles de compléter l'équipe, le cas échéant. Le recours à la sous-traitance s'effectuera uniquement lorsque l'intégralité de l'équipe souhaite quitter l'Entreprise ou engager des mobilités.

Interpellé par M. Curutchet, M. GEORGE rappelle que l'activité de services à l'occupant rencontre un problème de compétitivité.

M. AMEZIANE rappelle que 92 postes sont visés par le PDV. Si les remplacements sont assurés par des ressources disponibles, le nombre de postes impactés ne se réduira jamais.

M. GEORGE juge cette éventualité préférable à la situation de ressource disponible.

M. TAGNAOUTI demande pourquoi les ressources disponibles ne sont pas gérées par une entité dédiée.

M. GEORGE répond que les préconisations de l'expertise relative aux ressources disponibles restent à étudier.

M. ELOUGA souligne que des prestations réalisées auprès du Crédit Agricole Bretagne ont été sous-traitées et que les petits incidents se sont enchaînés en conséquence. Les techniciens de Dalkia font le nécessaire pour assurer la sécurité des bâtiments des clients, y compris lorsque les prestations ne sont plus intégrées dans les contrats, car ils ont le souci de répondre aux sollicitations des clients.

M. GEORGE comprend ce point. Il remarque que Dalkia passe à côté de contrats en raison des prix pratiqués par la concurrence. Selon lui, il est préférable de mettre en place des partenariats efficaces de sous-traitance.

M. HARIRI rappelle que, dans le cadre d'un plan de départ volontaire autonome, il n'est pas nécessaire d'engager des mobilités internes, selon la jurisprudence de la Cour de cassation de 2010 (affaire Renault). Or le projet table sur la mobilité interne et externe.

Mme HODARA explique que, dans le présent cadre, la mobilité volontaire est évoquée comme une solution potentielle.

M. HARIRI réitère que le collaborateur peut soit quitter l'entreprise, auquel cas son poste est supprimé, soit rester à son poste.

M. CURUTCHET ajoute qu'en CE, le cabinet Hunt n'a pas évoqué la mobilité.

Mme HODARA assure que le PDV a été étudié à l'aide d'un conseil juridique.

M. GEORGE estime positif que le projet permette aux salariés des services à l'occupant de trouver un emploi pérenne au sein du Groupe grâce à la formation.

M. HARIRI signale qu'un collaborateur qui déciderait de rester à son poste craindra nécessairement de voir son emploi supprimé à terme et sera mis en difficulté sur le plan psychologique.

M. GEORGE informe le CHSCT que plusieurs réunions seront très prochainement organisées afin d'informer les collaborateurs du Service à l'occupant de leurs droits et de rappeler que le projet repose sur le volontariat.

M. HARIRI note que la liste des collaborateurs concernés remise par la Direction semble comporter des erreurs.

M. GEORGE le note. Il précise que le CE a accepté ce jour que la Direction commence à communiquer avec les salariés. Le CHSCT sera informé régulièrement des mobilités proposées ou actées.

M. AMEZIANE demande si des ressources disponibles seront affectées au contrat ADP.

M. GEORGE acquiesce. Cependant, ces ressources ne proviennent pas des services à l'occupant. La Direction ne s'interdit pas quelques recrutements externes pour répondre aux besoins en compétences spécifiques.

M. AMEZIANE le regrette.

M. MICHAUD déplore que la DRH ne soit pas capable de projeter les collaborateurs vers les métiers d'avenir de Dalkia.

M. GEORGE souligne que certains plans de formation se sont soldés par des échecs. Dans le cas d'ADP, l'équipe doit être constituée en septembre pour engager la phase de préexploitation. Il n'est donc pas possible de former tous les collaborateurs dans les délais impartis.

Par ailleurs, la Direction prévoit de communiquer au plus tôt auprès des collaborateurs et de leur hiérarchie sur la mise en place d'un Espace Info Conseil, afin de limiter les risques psychosociaux. En outre, elle proposera aux salariés éligibles l'accès à une cellule d'écoute psychologique gérée par la société ICAS.

M. CURUTCHET demande que le numéro de cette cellule soit communiqué à tous les salariés. Ces derniers ne doivent pas être contraints de contacter la DRH pour le recueillir.

M. GEORGE prend note de cette demande. Par ailleurs, la Direction propose que les médecins du travail soient informés de la situation et accueillent les salariés concernés en visite médicale, si nécessaire. Elle pourra également mettre en place une commission de suivi composée de membres du CHSCT.

M. ELOUGA pense que cette commission devrait être mise en place d'office, au regard du grand nombre de salariés impactés.

M. GEORGE estime que, pour l'heure, l'Entreprise a fourni un effort important en matière de sécurité physique et doit sans doute progresser dans la gestion des risques psychosociaux. Enfin, les collaborateurs volontaires pour réaliser un projet à l'extérieur de l'Entreprise bénéficieront de l'accompagnement du cabinet Hunt.

M. ELOUGA demande que soit ajoutée à l'ordre du jour la mise en place d'une commission de suivi dans le cadre de la mission du CHSCT.

Cette proposition est approuvée à l'unanimité.

M. CURUTCHET donne lecture de la résolution suivante :

« La motivation de l'expertise, le constat des faits

Conformément à l'ordre du jour de la réunion du CHSCT du 4 juillet 2016, le CHSCT de Dalkia Ile-de-France est consulté sur un projet important modifiant les conditions de travail au sens de l'article L.4612-8 du Code du Travail.

Ce projet vise l'arrêt progressif des prestations de service à l'occupant exercées en propre par Dalkia en Ile-de-France. Ainsi, un Plan d'accompagnement à la mobilité interne et au départ volontaire est proposé par la Direction aux salariés des services à l'occupant de Dalkia Ile-de-France.

Le CHSCT est donc consulté sur les conséquences de ce projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.

Le CHSCT constate en premier lieu que ce projet d'arrêt progressif des prestations du service à l'occupation exercées par Dalkia Ile-de-France va modifier de manière importante les conditions de travail ainsi que les conditions d'hygiène et de sécurité des salariés.

En second lieu, sur la base des éléments apportés par la Direction, le CHSCT émet des doutes, manque d'informations et de compréhension sur les procédures et les conditions de réalisation de ce projet ainsi que sur ses conséquences sur l'organisation, les conditions de travail et la santé des salariés.

C'est pourquoi, conformément à l'article L.4614-12 du Code du Travail, le CHSCT de Dalkia Ile-de-France décide de recourir à un expert agréé afin de l'aider à appréhender et à évaluer le projet pour lequel il est consulté.

Le choix de l'expert

A cet effet et après délibération à la majorité des membres présents, nous CHSCT de Dalkia Ile-de-France désignons Physiofirm, cabinet agréé par le Ministère du Travail, situé au Centre d'affaires Gamma, 641

avenue Saint-Tronquet - 84130 LE PONTET, pour la réalisation d'une expertise tel que prévu aux articles L.4614-1 et L.4614-13 du Code du Travail.

Le « cahier des charges » de la mission d'expertise.

La mission aura pour objectifs de :

- *analyser les situations de travail actuelles et modifiées par le projet afin d'établir un diagnostic et un pronostic de ses effets, directs et indirects, en termes de conditions de travail et de risques pour la santé physique et mentale des salariés ;*
- *formuler des recommandations pour aider le CHSCT à élaborer des propositions de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration des conditions de travail, conformément à sa mission prévue par l'article L.4612-1 du Code du Travail.*

La désignation d'un membre (réfèrent) pour faire appliquer la délibération.

Nous donnons mandat à M. Elouga, membre élu, pour prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision, notamment de prendre contact avec l'expert désigné et éventuellement d'engager, pour défendre les intérêts du CHSCT, toutes les procédures administratives ou judiciaires requises. »

M. ELOUGA est désigné réfèrent à l'unanimité.

La résolution du CHSCT est approuvée à l'unanimité.

M. GEORGE accepte la mise en place d'une commission de suivi sur les risques psychosociaux induits par le projet.

Mme REMOUS, M. ELOUGA, M. CURUTCHET, M. EL MAHJOUBI et M. TAGNAOUTI se portent volontaires pour être membres de la commission de suivi.

M. El Mahjoubi est désigné Président de la commission de suivi à l'unanimité.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 15 heures 05.

Le Secrétaire du CHSCT
Dominique CURUTCHET

