



# Compte-rendu CGT

## Réunion CSE du 24.02.2026



### Elu(e)s CGT

### Représentant Proximité



**Patrick MOIOLI**

-ELU TITULAIRE CSE  
Tél : 06 03 98 17 06  
Mail : patrick.moioli@dalkia.fr



**Charif HOUARI**

-SECRÉTAIRE ADJOINT CSE  
-COORDINATEUR CSSCT  
-DÉLÉGUÉ SYNDICAL CGT  
Tél : 06 23 10 06 65  
Mail : charif.houari@dalkia.fr



**Carine SAELENS**

-ELUE TITULAIRE CSE  
Tél : 06 35 33 46 05  
Mail : carine.saelens@dalkia.fr



**David MOULIN**

-ELU TITULAIRE CSE  
Tél : 06 15 62 02 67  
Mail : david.moulin@dalkia.fr



**Bougherra HAMMOUCHE**

ELU TITULAIRE CSE  
Tél : 06 15 21 30 89  
Mail : bougherra.hammouche@dalkia.fr



**Didier SERRANO**

REPRÉSENTANT SYNDICAL  
Tél : 0609810328  
Mail : didier.serrano@dalkia.fr

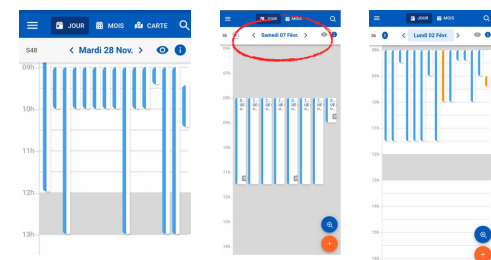
### 1. Présentation et échanges autour de l'activité de planification, en présence de S. AULAGNE

Dans le cadre de ces missions syndicales et de son rôle d'élu au CSE la CGT a identifié de nombreuses incohérences dans l'utilisation de l'outil D@ctech ainsi qu'une souffrance importante des techniciens liée à une surcharge de travail et à des temps d'intervention qui ne reflètent plus du tout la réalité du terrain Les remontées que nous avons sont claires la planification actuelle est déconnectée des conditions réelles d'exercice du métier.

Mr AULAGNE nous indique que des actions seraient engagées notamment la mise en place de réunions hebdomadaires entre les MOP et les planificateurs avec une préparation en amont incluant la voiture balais et l'anticipation des semaines à venir. Il est également évoqué la planification de l'ensemble des activités y compris les travaux les réunions internes l'accompagnement des sous-traitants ainsi que les OT nécessaires comme le P1 avec une volonté affichée d'améliorer les plans de maintenance et d'affecter les OT au bon moment.

**La direction précise aussi qu'un échange mensuel serait organisé entre le planificateur le MOP et certains techniciens**

**Cependant d'après nos échanges avec le responsable planification de nombreux sujets restent en cours ou à consolider et les difficultés persistent sur le terrain.**

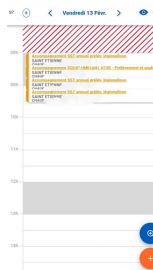


La durée des OT est aujourd'hui standardisée à 30 minutes car selon la direction elle ne peut pas être spécifique. Pour la CGT cette organisation est inacceptable car elle ne correspond pas à la réalité des interventions.

Les relevés P1 sont estimés à 10 minutes avec la possibilité pour les techniciens de les réaliser sur plusieurs jours sans prendre en compte les dépannages qui s'ajoutent quotidiennement à la charge de travail. Il existe également une distinction entre dépannage et prise de rendez-vous avec des consignes données aux planificateurs de limiter les prises de rendez-vous à sept par jour, soit quatre le matin et trois l'après-midi.

**Cette logique purement quantitative ne tient pas compte de la complexité des interventions des aléas techniques des temps de déplacement et de la charge mentale que cela génère**

Dans les faits ce sont toujours les techniciens qui doivent faire remonter les multiples anomalies au planificateur au MOP à l'intégrateur et oublier pas à la CSSCT et à la CGT. La CGT rappelle que l'organisation du travail relève de la responsabilité de l'employeur et qu'il n'est pas acceptable que la régulation du système repose principalement sur les salariés de terrain



La CGT demande une réévaluation réelle des temps d'intervention une planification adaptée à la réalité du terrain une prise en compte effective des remontées des techniciens ainsi qu'une réduction concrète de la surcharge de travail La santé des salariés ne peut pas être une variable d'ajustement des objectifs de productivité

### 2. Point de situation suite à la nouvelle organisation de l'unité opérationnelle OCEA4, en présence de L. FRANCKIEWIEZ

La présentation est réalisée par Monsieur Franckiewiez. Lors des premiers échanges, il est évoqué un certain turnover au sein du secteur, sans que celui-ci ne soit officiellement relié à la réorganisation mise en place. Il est mentionné une démission, une inaptitude et une nouvelle démission.

Toutefois, la CGT tient à préciser que, selon les informations remontées du terrain, un salarié ayant subi cette réorganisation ne fait plus partie des effectifs de Dalkia. Il nous semble donc difficile d'écarter totalement le lien entre les départs constatés et la réorganisation du secteur OCEA4. **La CGT estime qu'une analyse objective et approfondie doit être réalisée afin de mesurer l'impact réel de cette réorganisation sur les conditions de travail et la stabilité des équipes.**

Concernant l'astreinte et la durée hebdomadaire pouvant atteindre 45 heures, la direction indique qu'un échange avec les équipes concernées sera mis en place afin de définir des actions possibles, notamment vis-à-vis des clients, dans l'anticipation des OT et dans l'organisation du travail.

La CGT a également observé et signalé que les horaires réglementaires de début de journée ne semblent pas toujours respectés, certains techniciens débutant à 9h au lieu de 8h. Cette situation peut entraîner des décalages d'organisation et des dépassements en fin de journée. La CGT demande fermement que ces alertes soient prises en compte et communiquées clairement à l'encadrement afin de garantir le respect du cadre légal du temps de travail.

**Il est indiqué qu'aucun secteur ne dépasserait plus de dix situations annuelles au-delà de 12 heures par jour. La CGT demande la transmission précise de ces données afin de pouvoir en vérifier la réalité et l'évolution, car la question des amplitudes excessives est un enjeu majeur en matière de santé et de sécurité.**

La CGT soulève également le sujet des moyens matériels. Certains équipements, notamment les mallettes de combustion, ne sont pas à la hauteur du professionnalisme et des exigences techniques des salariés du secteur. Des remontées font également état d'un manque de moyens sur le secteur stéphanois.

### 3. Consultation sur le projet de modification des horaires du pôle électricité - travaux du centre OCEU

La CGT prend acte de la proposition visant à avancer l'horaire de début de journée de 8h00 à 7h30 pour l'équipe Travaux Électriques Industrie afin de s'aligner sur les autres corps de métier présents sur les chantiers Tout d'abord la CGT a demandé si les salariés concernés par cette réorganisation ont été informés en amont de ce projet ? À ce stade la réponse est claire, nous ne savons pas l'indique la direction. Cette absence de visibilité interroge fortement sur la méthode employée.



La CGT revendique des outils adaptés, fiables et en nombre suffisant afin de garantir la qualité des interventions et la sécurité des techniciens. Enfin, sur le sujet de la formation, la direction évoque la possibilité d'un apport de compétences via d'autres unités d'exploitation ainsi que le développement de formations spécifiques, notamment en PAC et en biomasse. La CGT considère que la montée en compétences ne doit pas être une variable d'ajustement organisationnelle mais un véritable investissement structurant, planifié et accessible à l'ensemble des salariés concernés.





# Compte-rendu CGT

## Réunion CSE du 24.02.2026



Cette modification constitue un changement des conditions de travail et doit faire l'objet d'une consultation formelle du CSE. La date de consultation et la date prévue de mise en place apparaissent trop proches. Pour les organisations syndicales le délai est insuffisant pour permettre une analyse sérieuse. La direction évoque la possibilité d'ajouter une semaine ce qui confirme que le calendrier initial était trop contraint.

Si l'argument de coordination et de sécurité peut s'entendre sur le plan organisationnel la CGT souligne plusieurs points de vigilance notamment sur les nouveaux horaires proposés qui soulèvent des interrogations en matière d'amplitude journalière d'organisation personnelle et de respect strict du volume horaire contractuel.

La CGT demande que cette évolution repose sur le volontariat des salariés concernés qu'elle ne génère aucune dégradation des conditions de travail et qu'elle fasse l'objet d'un suivi après mise en œuvre

**Vote des organisations syndicales :** l'ensemble des organisations syndicales émet un avis défavorable.

## Elu(e)s CGT

### Représentant Proximité



**Patrick MOIOLI**

-ELU TITULAIRE CSE  
Tél : 06 03 98 17 06  
Mail : patrick.moioli@dalkia.fr



**Charif HOUARI**

-SECRÉTAIRE ADJOINT CSE  
-COORDINATEUR CSSCT  
-DÉLÉGUÉ SYNDICAL CGT  
Tél : 06 23 10 06 65  
Mail : charif.houari@dalkia.fr



**Carine SAELENS**

-ELUE TITULAIRE CSE  
Tél : 06 35 33 46 05  
Mail : carine.saelens@dalkia.fr



**David MOULIN**

-ELU TITULAIRE CSE  
Tél : 06 15 62 02 67  
Mail : david.moulin@dalkia.fr



**Bougherra HAMMOUCHE**

-ELU TITULAIRE CSE  
Tél : 06 15 21 30 89  
Mail : bougherra.hammouche@dalkia.fr

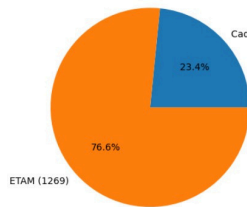


**Didier SERRANO**

-REPRÉSENTANT SYNDICAL  
Tél : 0609810328  
Mail : didier.serrano@dalkia.fr

#### 4. Effectifs au 31/01/2026

Effectif au 31/01/2026 par catégorie  
Dalkia Centre-Est

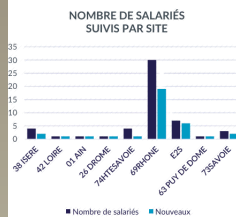


Présent 01/01/26	Entrées nettes	Mutations depuis périmètre géré	Sorties nettes	Mutations vers périmètre géré	Présent 31/01/26
1 642	26	0	11	0	1 657
ETP BS. 1 648,39	Turn over 1,13%	Âge moyen 42,8 ans			

#### 5. Présentation du rapport d'activité 2025 de l'Assistante Sociale, en présence de Géraldine DEPLANCHE

UN LIEU D'ÉCOUTE, D'INFORMATION, DE CONSEIL ET D'APPUI TECHNIQUE

La fréquentation de la permanence sociale est stable depuis plusieurs années. Le taux de renouvellement est constant et tout à fait satisfaisant. Cela indique que le service social touche un plus grand nombre de salariés chaque année, et a su se rendre visible. 30% des dossiers suivis le sont sur le long terme, ce qui signifie que des salariés ont été vus de nombreuses reprises. La majorité des salariés accompagnés était issue des sites lyonnais, sans doute à cause de la proximité des locaux. Cependant, des salariés de toute la région Rhône-Alpes ont fait appel au service social. La distance n'est donc pas un frein à l'accès au service social.



542 actions d'accompagnement

La répartition Homme/Femme est conforme aux dernières années écoulées, et au profil du public salarié de Dalkia. La majorité des salariés accompagnés avaient entre 55 et 64 ans. Malgré qu'un tiers des tranches d'âge ne soit pas renseigné et qu'aucun suivi n'ait été réalisé pour des salariés «seniors» (+de65ans), les collaborateurs qui sollicitent le service social sera jeuni(salariésde-de35ans). Tous les salariés reçus étaient en CDI, à l'exception d'un alternant. 80% étaient des techniciensdemaintenance,et15%descadres.

#### Pour rappel :

Mégane SINGEOT 07 86 96 81 24  
msingeot@actis.asso.fr

#### Planning des permanences de l'AS en entreprise :

Le lundi (sauf le 3ème) de 9h à 12h30 et de 13h00 à 16h30 Le 1er et le 3ème vendredi du mois de 9h à 12h30 et de 13h00 à 16h30  
Le 2ème, 4ème vendredi du mois de 9h à 13h05 en télétravail

#### 6. Synthèse des actions réalisées en 2025 sur le thème de la santé mentale

1145 salariés ont été sollicités et dédiés à ce module. Holivia a organisé des webinaires et 136 salariés ont participé à ces échanges.

Les causeries sur les violences sexuelles et sexistes sont en cours et doivent se tenir avant la fin mars.

Le passage d'Holivia à Proconsult est en cours de réalisation dans les agences, notamment au niveau de l'affichage. Concernant cette nouvelle plateforme, les éléments détaillés ne sont pas encore communiqués.

Les organisations syndicales espèrent que ces démarches engagées par la direction s'inscriront dans la durée et feront l'objet d'un suivi sérieux et régulier.

#### 7. Dossiers secours

un dossier secour en cours, le CSE dalkia centre est valide sa demande,

#### 8. Questions diverses

##### a. Echanges autour du processus des EAP (Entretien Annuel et Professionnel)

Depuis deux ans, plusieurs remontées concernent le manque de clarification des primes pour les cadres, notamment ors des EAP.

Il est indiqué que la question financière doit être abordée au moment de l'entretien individuel, comme l'a rappelé M. Aguesse. Toutefois, pour certains cadres, ces sujets ne sont pas réellement discutés et les critères d'évaluation ainsi que les possibilités d'évolution semblent manquer de transparence.

La CGT demande davantage de clarté et d'équité sur les critères, les primes et les évolutions de niveau.



REJOIGNEZ NOUS SYNDIQUEZ VOUS

