



Compte-rendu CGT Réunion CSE du 23.04.2026

Elu(e)s CGT

Représentant du Personnels



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. Information en vue d'une consultation sur le projet de bilan social 2025

Le graphique met en évidence un taux d'absentéisme global relativement stable sur la période observée, avec des variations limitées d'une année à l'autre.

La répartition des absences montre que les principaux motifs restent concentrés sur l'arrêt maladie, qui constitue la part majoritaire des absences. Les autres causes (accidents de travail, congés spécifiques, absences exceptionnelles) restent marginales en comparaison.

Cette situation peut traduire une certaine stabilité de l'organisation du travail, mais interroge néanmoins sur les conditions de travail et leur impact potentiel sur la santé des salariés, notamment au regard du poids des arrêts maladie.

181 ■ RATIO D'ABSENTEISME (Tous motifs confondus)

	CADRES	AGENTS MAÎTRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2023	6,73	68,15	1,16	0,11	0,81	79,96
2024	6,10	68,38	0,55	0,14	0,17	80,33
2025	13,05	85,79	0,65	0,19	0,85	102,83

■ Nombre de journées d'absence / nombre de jours théoriques travaillés. Toutes les absences, hors congés, sont prises en compte. 85,79, non significatif, inférieur à 5%



Les données présentées mettent en évidence une augmentation significative des accidents de travail en 2025.

En effet, le nombre total d'accidents de travail passe de 1 495 en 2024 à 2 779 en 2025, soit une progression importante qui soulève des préoccupations légitimes en matière de conditions de travail et de prévention des risques.

Parallèlement, la direction a communiqué auprès des salariés via un mail évoquant une baisse de 200 €, qu'elle justifie en partie par l'impact de ces accidents.

La CGT tient à exprimer son désaccord sur plusieurs points :

Elle conteste le lien direct établi entre les accidents de travail et une sanction financière collective.

Elle estime que cette communication est inappropriée et culpabilisante pour l'ensemble des collaborateurs.

Elle rappelle que les accidents de travail relèvent avant tout de la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité et de prévention, et ne doivent pas être imputés aux salariés.

2. Etat des effectifs au 31/03/2026

Présent 01/01/26	Entrées nettes	Mutations depuis périmètre géré	Sorties nettes	Mutations vers périmètre géré	Présent 31/03/26
1 642	59	1	27	3	1 672
ETP BS	Turn over	Âge moyen			
1 651,85	2,62%	42,9 ans			

La sanction doit rester le dernier levier pour garantir la sécurité.

Toute addiction doit être considérée comme une maladie. Les technicien-nés sont les premiers représentants de Dalkia auprès de nos clients.

Ils sont en première ligne au quotidien, exposés aux contraintes opérationnelles, aux urgences, aux tensions et aux exigences du terrain.

Dans ces conditions, ils sont naturellement plus exposés aux risques, aux difficultés relationnelles et aux situations complexes.

La réponse ne peut pas être uniquement disciplinaire : elle est multifactorielle et implique plusieurs niveaux de responsabilité. Une entreprise grandit lorsque les responsabilités sont partagées équitablement, que les difficultés sont analysées collectivement et que l'accompagnement prend autant de place que la sanction.

15 ■ PROMOTIONS

151 ■ NOMBRE DE SALARIÉS PROMUS DANS L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

	CADRES		AGENTS MAÎTRISE		EMPLOYES / TECHNICIENS		OUVRIERS		TOTAL	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
2023	44	10	92	9	3	0	0	0	139	19
2024	59	16	61	9	5	1	0	0	125	26
2025	83	18	46	7	0	0	0	0	126	25

■ Salariés présents en CSE du 31/12/25 à 31/12/26, à temps complet et temps partiel

Promotions : changement de catégorie ou de grade/niveau (cadres - jockeys - échelons / coefficient / classification interne - non cadres - niveau FEDENE) dans la classification conventionnelle, intervenus entre le 31/12/24 et le 31/12/25.

À la lecture de ce tableau relatif aux promotions sur les années 2023 à 2025, plusieurs constats préoccupants apparaissent concernant la place des femmes dans l'évolution professionnelle. Malgré une augmentation globale du nombre de promotions, les femmes restent largement sous-représentées, notamment dans les catégories les plus qualifiées comme les cadres et les agents de maîtrise.

Par exemple, en 2025, sur 83 promotions chez les cadres, seules 18 concernent des femmes, soit une part encore très minoritaire. De manière générale, les promotions restent majoritairement attribuées aux hommes, ce qui traduit une inégalité persistante dans l'accès à l'évolution professionnelle.

Pour la CGT, ces constats renforcent la nécessité d'agir rapidement afin de garantir :

- une égalité d'accès aux promotions,
- une transparence des critères d'évolution,
- et une réduction effective des écarts de rémunération.

L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut pas rester un objectif théorique : elle doit se traduire par des mesures concrètes et mesurables dans l'entreprise.

ETAM		Accidents de travail	Accidents de trajet	Maternité/ Paternité	Congés autorisés	Convenance personnelle
2023	AGENTS MAÎTRISE	1 185	206	2 348	350	376
	TECHNICIENS	2	5	90	2	16
	EMPLOYES	0	0	0	0	7
2024	AGENTS MAÎTRISE	1 475	814	938	332	529
	TECHNICIENS	20	0	25	3	9
	EMPLOYES	0	0	0	0	36
2025	AGENTS MAÎTRISE	2 748	947	1 247	360	662
	TECHNICIENS	1	0	112	5	1
	EMPLOYES	0	0	0	7	94
OUVRIERS	Accidents de travail					
	Accidents de trajet					
	Maternité/ Paternité					
2023	30	0	0	5	74	
2024	0	17	65	10	55	
2025	9	14	18	9	60	
TOTAL	Accidents de travail					
2023	1 218	211	3 162	520	733	
2024	1 495	1 814	2 038	448	891	
2025	2 779	1 069	2 142	521	1 099	

Pour la CGT, ces chiffres appellent plusieurs points de vigilance :

- Adapter les effectifs à la réalité des contrats et de la charge de travail
- Agir concrètement pour améliorer la mixité femmes-hommes
- Garantir de bonnes conditions de travail pour l'ensemble des salariés

Une augmentation des effectifs ne suffit pas encore faut-il que les moyens soient réellement à la hauteur des exigences du terrain.

PLUS DE SANCTIONS, MOINS DE BIENVEILLANCE

+58% DE SANCTIONS
(Sur la période des deux dernières années)



REJOIGNEZ NOUS SYNDIQUEZ VOUS



Compte-rendu CGT

Réunion CSE du 23.04.2026

Saviez-vous que, depuis quelques années, nous avons un 8^e Centre Opérationnel dans notre région Centre-Est ?

Il ne nous coûte rien (sauf de la sueur côté RH) et rapporte pourtant plusieurs millions d'euros.

Qui est-il... ?

Ce sont les 90 DAE théoriques en attente d'être pourvus (et dans la réalité, il y en a bien d'avantage...).

Simplement avec la somme générée par ces postes vacants, Dalkia Centre-Est aurait pu augmenter l'ensemble de ses salarié-es.

Mais la Direction en a décidé autrement...

Remplir les poches de l'actionnaire EDF.



REJOIGNEZ NOUS
SYNDIQUEZ VOUS

18

COMPTE-RENDU N°

4. Présentation de l'index égalité professionnelle femmes/hommes 2025

L'index égalité professionnelle femmes/hommes 2025 présenté par la direction atteint 88 points sur 100. Ce résultat reste identique depuis cinq ans, ce qui démontre une forme de stagnation plutôt qu'une réelle progression en matière d'égalité professionnelle.

Cet index repose sur plusieurs critères réglementaires : les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les écarts d'augmentations individuelles, les écarts de promotions, le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité, ainsi que la place du sexe sous-représenté parmi les plus hautes rémunérations.



Si ce score peut sembler satisfaisant en apparence, il ne doit pas masquer la réalité du terrain. Les inégalités persistent encore dans l'accès aux responsabilités, dans les déroulements de carrière, dans la représentation des femmes sur certains métiers techniques ou postes à responsabilité, ainsi que dans les écarts de rémunération indirects.

Un nouvel accord national sur l'égalité femmes-hommes est actuellement en cours d'étude. S'il va dans le bon sens sur le principe, il reste encore insuffisant face aux enjeux réels. Il ressemble davantage à un engagement d'intention qu'à un véritable outil de transformation sociale.

Pour la CGT Centre-Est, l'égalité femmes-hommes ne peut pas se limiter à des indicateurs ou à une communication institutionnelle. Elle doit se traduire concrètement par des mesures visibles, contrôlables et contraignantes.

Nous revendiquons une égalité salariale réelle et immédiate, des objectifs ambitieux et obligatoires de féminisation, des moyens financiers clairement identifiés, une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi qu'une remise à plat des organisations de travail qui freinent encore l'égalité.

Nous exigeons également une tolérance zéro face à toutes les discriminations, au sexisme ordinaire et aux comportements inacceptables.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental. Elle doit devenir une réalité concrète pour toutes les salariées, et non rester un simple indicateur chiffré.

5. Questions diverses

a. Demande d'information sur l'activation du mode « vie privée » sur les véhicules de service pour les représentants du personnel



À ce jour, la direction reste hésitante et peu claire lorsqu'elle est interrogée sur la question de savoir si l'ensemble des véhicules de service sont géolocalisés. Les réponses apportées demeurent imprécises, alors même que la gestion du dispositif serait assurée par le prestataire Mobilisights.

Selon les éléments communiqués, le mode « vie privée » permettrait apparemment de neutraliser certaines remontées de géolocalisation, mais non l'ensemble des données collectées. Des informations telles que les compteurs ou encore la position du véhicule à un instant donné sembleraient toujours enregistrées.

Face à ces zones d'ombre, la CGT ainsi que la CSSCT ont demandé, par mail adressé à la direction le 11 mars 2026, la réalisation d'un essai concret sur les véhicules de la flotte afin de vérifier le fonctionnement réel du dispositif. À ce jour, cette demande semble susciter de fortes réticences de la direction.



Par ailleurs, la CGT Dalkia Centre-Est a fait suite aux informations communiquées par le concessionnaire Citroën lors du rendez-vous du 16 mars 2026 d'un élu CGT titulaire CSE Centre-Est, concernant le fonctionnement du mode privé et des systèmes de télémétrie embarqués.

Les constats évoqués sont particulièrement préoccupants :

- Le mode privé n'empêcherait pas totalement la remontée des données de géolocalisation .
- Les véhicules resteraient traçables, y compris en dehors du temps de travail .
- Aucun dispositif physique clair (bouton ON/OFF ou boîtier dédié) ne permettrait au salarié de désactiver réellement la collecte .

Or, ces éléments soulèvent des interrogations majeures au regard :

- du RGPD .
- des recommandations de la CNIL .
- mais également de la charte interne Dalkia sur la géolocalisation .

Cette charte prévoit notamment que :

- la géolocalisation ne doit pas constituer un outil de surveillance permanente .
- un mode « vie privée » doit neutraliser la géolocalisation dans certaines situations (pauses, trajets domicile-travail, astreinte, missions des représentants du personnel) .
- les données doivent être strictement encadrées et conservées pour une durée maximale de deux mois .

Dans la situation actuelle, plusieurs contradictions apparaissent clairement :

- absence de désactivation réelle du mode vie privée .
- traçabilité continue pouvant s'apparenter à une surveillance permanente .
- manque de transparence sur les données collectées, leur stockage, les accès et leur durée de conservation .
- absence de maîtrise des salariés sur leurs données personnelles .



Le respect de la vie privée des salariés ne peut être optionnel. Tout dispositif de géolocalisation doit être strictement proportionné, transparent et désactivable en dehors du temps de travail.

À défaut, il pourrait s'agir d'un système non conforme tant au regard des règles de la CNIL et du droit du travail qu'au regard des engagements internes pris par l'entreprise.

A CAS D'IMPOSSIBILITÉ DE LA MISE EN MODE PRIVÉ : CONTACTEZ NOUS