

AVENANT A L'ACCORD DU 20 MAI 1999

RELATIF A LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES OETAM

ENTRE:

DALKIA représentée par

Madame Sylvie JEHANNO, Présidente Directrice Générale

D'UNE PART,

ET:

- *La Confédération Française de l'Encadrement - C.F.E-C.G.C - Fédération des Industries du Pétrole et d'Activités Energétiques - Syndicat National du Chauffage et de l'Habitat, représentée par :*

Monsieur Dominique SEGADO et Monsieur Christophe MARCHAND, délégués syndicaux

- *La Confédération Générale des Travailleurs - C.G.T - Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction, représentée par :*

Monsieur Jean-Philippe FRANKE et Monsieur Patrick MOIOLI, délégués syndicaux

- *La Fédération Générale Force Ouvrière Construction, représentée par :*

Monsieur Norbert BATTISTELLO et Monsieur Hafid TAGNAOUTI, délégués syndicaux

- *La confédération Française Démocratique du Travail – C.F.D.T – Fédération Nationale des salariés de la Construction et du bois représentée par :*

Monsieur Bruno PRIEUR et Monsieur Georges SERRE, délégués syndicaux

- *L'Union Nationale des Syndicats Autonomes – U.N.S.A, représentée par :*

Monsieur Christian GALLE et Monsieur Patrick DUPUCH, délégués syndicaux

D'AUTRE PART,

IL A ÉTÉ ARRÊTÉ ET CONVENU CE QUI SUIV :

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "BP 1", "Cn T", "N", "JH", and "OP".

Préambule

Pour faire face aux transformations en cours (évolutions des marchés, attentes clients, développement du numérique ...), dans un contexte concurrentiel accru, les signataires du présent avenant estiment nécessaire de rendre les organisations de travail de Dalkia plus flexibles.

Les parties signataires conviennent, en complément des dispositions de l'accord temps de travail du 20 mai 1999, de définir un nouveau cadre de référence en matière de temps de travail du personnel appartenant aux collègues Ouvrier-ETAM (OETAM).

Ainsi, les objectifs de la révision de l'accord du 20 mai 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail sont guidés par les principes suivants :

- La recherche d'une plus grande disponibilité des salariés pour renforcer les capacités de production et mieux gérer le volume de travail et l'absorption des imprévus.
- La détermination d'organisations du temps de travail plus lisibles et plus simples pour faciliter d'une part leur compréhension par les salariés et par les clients et d'autre part la gestion des équipes.
- Le renforcement de la flexibilité pour répondre aux attentes des clients par la définition d'aménagements du temps de travail fondée sur les dispositions légales en vigueur.
- Le renforcement de la fidélisation des salariés et de l'attractivité de l'entreprise par l'établissement de justes contreparties à la mise en place d'un nouvel aménagement du temps de travail.

Les signataires du présent avenant conviennent que l'adhésion des salariés, présents aux effectifs de l'entreprise au 1^{er} octobre 2018, au nouveau dispositif Temps de travail s'effectue sur la base du volontariat.

Article 1 : Objet et champ d'application de l'avenant

Le présent avenant a pour objet d'instaurer un nouveau cadre de référence de l'aménagement du temps de travail du personnel OETAM dont la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine, soit 1607 heures annuelles (hors effets d'ancienneté). Conformément à la loi n°2004-626 du 30 juin 2004, ces 1607 heures intègrent la journée de solidarité.

Le présent avenant prévoit également les dispositions aux termes desquelles la flexibilisation des organisations de travail peut donner lieu à des durées ou aménagements du temps de travail différents.

Il est applicable à l'ensemble des salariés OETAM de la société Dalkia.

Les salariés présents aux effectifs de Dalkia au 1^{er} octobre 2018, dont la durée du travail est actuellement de 34,2 heures par semaine sur la base de 38 heures travaillées et bénéficiant de 23,8 RTT, peuvent adhérer à ce nouveau dispositif temps de travail. Les signataires du présent avenant conviennent que cette adhésion s'effectue sur la base du volontariat.

Une fois exprimé et acté par avenant au contrat de travail, le choix du salarié d'intégrer le nouveau dispositif d'aménagement du temps de travail défini par le présent avenant devient irréversible.

Les salariés embauchés à compter de la signature du présent avenant, et dont la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine, se voient appliquer les seuls aménagements du temps de travail définis au présent avenant.

Par ailleurs, le présent avenant s'applique sans préjudice des dispositions spécifiques auxquelles sont soumis les salariés amenés à assurer l'astreinte.

Cn T
BP² D/OP
T.4

Article 2 : Durée du travail

Les parties signataires conviennent que la durée du travail applicable aux OETAM à temps complet qui relèvent du champ d'application de l'article 1 est la durée légale fixée à 35 heures par semaine.

Article 3 : Aménagement du temps de travail

La durée du travail hebdomadaire est fixée à 37 heures.

La durée du travail quotidienne théorique est fixée à 7,4 heures.

Dans ce cadre et avec l'accord du management, les horaires de travail définis dans les établissements régionaux prévoiront en priorité que la durée du travail de la journée du vendredi soit susceptible d'être réduite.

L'aménagement du temps de travail est défini sur une période de référence annuelle, du 1^{er} juillet de l'année N au 30 juin de l'année N+1.

En conséquence, pour les salariés présents pendant toute la période de référence et travaillant à temps complet, l'aménagement du temps de travail se traduit par l'attribution de 13 RTT, dont une journée sera retenue au titre de la journée de solidarité, conformément à la loi n°2004-626 du 30 juin 2004.

Article 4 : Heures supplémentaires dans le cadre de l'aménagement annuel du temps de travail

Dans le cadre de l'aménagement annuel du temps de travail, et conformément aux dispositions légales, constituent des heures supplémentaires les heures réalisées au-delà de 1 607 heures par an.

Si, à titre exceptionnel, il est constaté en fin de période de référence (1er juillet - 30 juin) un dépassement d'heures hors SIU (Service d'Intervention en Urgence) par rapport à ce seuil de 1 607 heures, ces heures sont gérées de la façon suivante, selon les conditions fixées par l'accord sur l'aménagement, la réduction, l'organisation du temps de travail et l'emploi du 20 mai 1999 :

- La récupération sera la règle. En conséquence, les heures supplémentaires et constatées au 30 juin de chaque année seront récupérées à temps égal dans un délai de quatre mois qui suit l'échéance de chaque fin de période, soit le 31 octobre de chaque année. A défaut, en cas d'impossibilité, le salarié pourra épargner sur le compte épargne temps un nombre de jours, correspondants aux heures supplémentaires non récupérées dans la limite de 5 jours par an
- Les majorations attachées aux éventuelles heures supplémentaires seront payées conformément à la législation en vigueur. Le salarié pourra demander à ce que les majorations pour heures supplémentaires soient converties en temps et épargnées sur le CET.

Article 5 : Modalités de prises des RTT

Les RTT dégagés dans le cadre de l'aménagement défini à l'article 3.1 du présent avenant, du fait de la durée effective de 37 heures par semaine toute l'année constituent un droit à des jours de repos qui peuvent être pris par les salariés selon les modalités suivantes :

- Par journée entière ou par demi-journée
- Tout au long de l'année à la demande du salarié, après validation du management qui tiendra compte des nécessités de bon fonctionnement des services. Cette modalité permet au salarié de prendre une RTT par mois s'il le souhaite.
- Par cumul, dans la limite de 5 jours/an au maximum, et à la condition d'un accord entre le salarié et sa hiérarchie. Dans cette hypothèse, le délai de prévenance du management est fixé à un mois avant la prise effective du repos.

BP 3
CN
DS
J.K

Dans l'hypothèse où le salarié, par choix ou par contrainte professionnelle, n'aura pas pris toutes ces RTT pendant la période de référence annuelle, 5 RTT au maximum peuvent être placés dans le Compte Epargne Temps créé par l'accord du 20 mai 1999 précité.

En outre il est rappelé que dans des situations très exceptionnelles (comme par exemple : maladie grave d'un proche ...), le salarié peut faire la demande à son supérieur hiérarchique de congés sans solde.

Il est également rappelé que le don de RTT est toujours possible (Accord du 15 mars 2016).

Article 6 : Modalités de passage des salariés à temps complet à 35 heures et 13 RTT

6.1. Modalités d'adhésion au nouveau dispositif du temps de travail

A compter du 1^{er} octobre 2018 les salariés à temps complet dont la durée du travail est aujourd'hui fixée à 34 heures et 12 minutes, et qui bénéficient de 23,8 J RTT, peuvent sur la base du volontariat, décider de passer à 35 heures par semaine et s'inscrire ainsi dans l'aménagement annuel du temps de travail défini à l'article 3.1 du présent avenant.

Cette possibilité est également offerte aux salariés initialement embauchés à temps complet et qui, passés à temps partiel décideraient de revenir à temps plein.

Pour ce faire le salarié devra adresser sa demande par écrit (courrier ou mail) pour en informer conjointement son manager direct et à la DRH, cette demande pouvant être effectuée dès l'entrée en vigueur du présent avenant et au plus tard le 30 novembre 2018 pour une prise d'effet au 1^{er} janvier 2019.

A l'issue de cette première période de volontariat, les demandes pourront ensuite être effectuées deux fois par an :

- Avant le 30 avril pour une mise en œuvre effective au 1^{er} juillet,
- Avant le 30 octobre pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Un avenant à son contrat de travail, dont le modèle type est proposé en annexe, formalisera l'accord du salarié.

A compter du 1^{er} octobre 2018, l'application du nouveau régime temps de travail (durée et horaires) interviendra au plus tard dans les trois mois suivant la demande faite par le salarié, sauf accord entre les parties.

6.2. Contrepartie financière liée au passage à 35 heures

Le salarié dont le choix se traduit par le passage d'un horaire contractuel de 34,2 heures (avec 23,8 RTT) à une durée du travail de 35 heures (avec 13 RTT), et le passage de 38 heures travaillées à 37 heures travaillées par semaine, bénéficie d'une augmentation de 5% de son salaire mensuel brut de base.

L'augmentation salariale dont bénéficie alors le salarié sera effective à compter de la date à laquelle la nouvelle durée du temps de travail ainsi que le nouvel aménagement, prévus par le présent avenant, lui seront appliqués.

Article 7 : Flexibilisation et aménagement du temps de travail

Certains aménagements particuliers du temps de travail peuvent être rendus nécessaires pour la réalisation de prestations explicitement attachées à des contrats commerciaux spécifiques. Il s'agit de contrats dont le cahier des charges spécifie des plages horaires de présence imposées et pour lesquels

ces aménagements particuliers permettent d'optimiser le nombre de collaborateurs présents simultanément sur site.

Ces contrats concernent à titre principal les établissements ouverts au public le week-end ou en soirées (centres commerciaux, musées) mais aussi de gros sites fixes industriels (type CEA), ou encore ceux exigeant un travail en 2 équipes de jour ou des contrats JVSD (jeudi – vendredi – samedi – dimanche).

En application des dispositions législatives et pour répondre aux exigences de ces clients, prévues aux contrats, le temps de travail ou son aménagement peut être défini selon les modalités suivantes :

7.1. Durée du travail à 35 heures par semaine, sans RTT

Le présent avenant ouvre la possibilité de proposer aux nouveaux collaborateurs et aux collaborateurs actuellement présents une durée de travail hebdomadaire de 35 heures sans aménagement du temps de travail (sans RTT) pour la réalisation des prestations attachées à des contrats commerciaux spécifiques tels que ceux des clients mentionnés ci-dessus. Cette modalité fait l'objet d'une information des instances représentatives du personnel au sein des établissements concernés.

7.2 Flexibilisation relative à la durée quotidienne et hebdomadaire du temps de travail

- Pour la réalisation de certaines activités dans les seules conditions précisées ci-dessus, la durée maximale quotidienne pourra exceptionnellement excéder 10 heures, dans la limite maximale de 12 heures conformément à l'article L3121-18 du code du travail.
 - Les activités liées à ce type d'amplitude horaire relèvent exclusivement de la surveillance et du dépannage des installations qui en font l'objet. Il ne peut en aucun cas s'agir de travaux de maintenance. Elles doivent avoir donné lieu à une planification préalable.
 - Les techniciens concernés (hors supports sur sites) ne sont pas d'astreinte et doivent dans tous les cas de figure pouvoir bénéficier du repos quotidien de 11 heures.
 - La mise en œuvre de cette amplitude horaire de travail doit faire l'objet d'une information des instances représentatives du personnel.
- Pour les périodes de haute activité qui peuvent conduire à des dépassements du temps de travail effectif de 37 heures par semaine, les parties signataires s'accordent pour limiter la durée maximale hebdomadaire à 45 heures, limite fixée par la convention collective de branche.

7.3 Aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel

Dans les seuls cas de figure exposés aux deux premiers alinéas de l'article 7, le travail à temps partiel peut être modulé toute l'année si l'organisation du travail doit comporter un travail intermittent caractérisé par une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées ou peu travaillées.

Cette organisation garantit au salarié une rémunération de base lissée sur l'année, identique chaque mois indépendamment de l'horaire réel, dans le respect des durées du travail encadrant le temps partiel. En l'occurrence, la durée minimale de travail est fixée à 24 heures par semaine en moyenne sur l'année (104 heures par mois), conformément à la réglementation en vigueur.

Le volume d'heures complémentaires, constaté en fin de période, ne peut excéder le tiers de la durée contractuelle. Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée contractuelle hebdomadaire ou mensuelle est majorée de 25 %.

Les périodes travaillées et non travaillées seront obligatoirement mentionnées dans le contrat de travail tout comme le délai de prévenance de 7 jours minimum en cas de changement de durée ou d'horaires de travail nécessité par l'organisation du travail.

BP 5
DP
11 211

Les droits des salariés à temps partiel sont les mêmes que ceux des salariés à temps complet, notamment en ce qui concerne l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Il sera veillé à ce que le temps partiel modulé comporte une période minimale de travail continue et la limitation du nombre d'interruptions d'activité au cours d'une même journée.

Le contrat de travail du salarié est rédigé sur la base de cet aménagement du temps de travail.

Article 8 : Suivi et dispositions finales

8 .1. Comité National de suivi de l'avenant

Un comité National de suivi du présent avenant est créé. Il est composé de représentants des signataires de l'avenant à savoir deux représentants par organisation syndicale signataire et de représentants de la Direction.

Le Comité de suivi est chargé d'examiner:

- les questions d'interprétation de l'avenant,
- toutes difficultés survenant dans l'application du présent avenant notamment dans la phase de mise en place.

De manière générale, il s'assure du respect des dispositions du présent avenant. Il exerce ses fonctions, sans préjudice des prérogatives propres aux institutions représentatives du personnel.

Le comité se réunit une fois par an. La première réunion interviendra au cours du premier semestre 2019.

8 .2. Entrée en vigueur

Nonobstant la nécessité d'une période transitoire pour sa mise en œuvre effective, le présent avenant entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

8 .3. Durée : Le présent avenant est à durée indéterminée.

8 .4. Révision, Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé à la demande de la direction ou des organisations syndicales représentatives dans les conditions et formes prévues par le Code du travail.

Par ailleurs, le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

8 .5. Notification, dépôt et publicité

Conformément aux dispositions du Code du travail, la Direction procédera aux formalités de notification et de dépôt du présent avenant.

BP 6 CN
T
DP
J
J

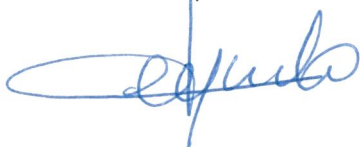
Fait à Saint-André, le 6 septembre 2018

Madame **Sylvie JEHANNO**, Présidente Directrice Générale



Pour la C.F.E.-C.G.C

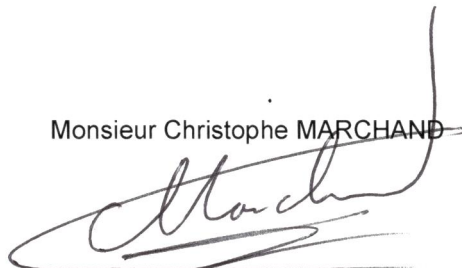
Monsieur Dominique SEGADO



Pour la C.G.T

Monsieur Jean-Philippe FRANKE

Monsieur Christophe MARCHAND



Monsieur Patrick MOIOLI

Pour FO

Monsieur Norbert BATTISTELLO



Pour la C.F.D.T

Monsieur Bruno PRIEUR



Monsieur Hafid TAGNAOUTI



Monsieur Georges SERRE



Pour l'U.N.S.A

Monsieur Christian GALLE

Monsieur Patrick DUPUCH



AVENANT au contrat de travail OETAM volontaires

Par courrier / mail en date du adressé à votre manager direct et à la DRH, vous nous informez de votre volonté d'adhérer au nouveau dispositif Temps de travail issu de l'Accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail des OETAM du 6 septembre 2018.

En conséquence, le présent avenant se substitue aux dispositions de votre contrat de travail relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail. Les autres dispositions de votre contrat demeurent inchangées.

- Durée du travail

Votre durée du travail contractuelle actuelle est de 34,2 heures pour 38 heures travaillées effectives et vous bénéficiez de 23,8 RTT, dont 0,8 sont retenues annuellement au titre de la journée de solidarité, conformément à l'accord du 3 juillet 2008.

A compter de la mise en œuvre de cet avenant, votre durée du travail contractuelle passe à 35 heures hebdomadaires pour 37 heures travaillées effectives, soit 1607 heures annuelles, et vous bénéficiez 13 RTT (sous réserve d'un travail à temps complet sur toute la période de référence à savoir du 1^{er} juillet de l'année N au 30 juin de l'année N+1), dont une sera retenue au titre de la journée de solidarité, conformément à la loi n°2004-626 du 30 juin 2004.

- Modalités

L'application du nouveau régime Temps de travail (durée et horaires) interviendra au plus tard dans les deux mois suivant votre demande.

Votre choix d'intégrer ce nouveau dispositif est irréversible.

- Rémunération

Dans le cadre de votre adhésion à ce nouvel aménagement du temps de travail, vous bénéficiez d'une augmentation de 5% de votre salaire mensuel brut de base.

- Heures supplémentaires

Les heures réalisées au-delà de 1 607 heures par an constituent des heures supplémentaires.

Si, à titre exceptionnel, il est constaté au 30 juin un dépassement d'heures hors Service d'Intervention en Urgence par rapport à 1 607 heures :

- La récupération sera la règle. En conséquence, les heures supplémentaires et constatées au 30 juin de chaque année seront récupérées à temps égal dans un délai de quatre mois qui suit l'échéance de chaque fin de période, soit le 31 octobre de chaque année. A défaut, en cas d'impossibilité, vous pourrez épargner sur votre compte épargne temps un nombre de jours, correspondants aux heures supplémentaires non récupérées dans la limite de 5 jours par an.
- Les majorations attachées aux éventuelles heures supplémentaires seront payées conformément à la législation en vigueur. Vous pourrez demander à ce que les majorations pour heures supplémentaires soient converties en temps et épargnées sur le CET.
- Modalités de prises des RTT

Vous pouvez poser vos RTT dans les conditions suivantes :

Cn T
BP DS DP
M 7.11

- Par journée entière ou par demi-journée
- Tout au long de l'année à votre demande, après validation de votre management qui tiendra compte des nécessités de bon fonctionnement des services. Cette modalité vous permet de prendre une RTT par mois si vous le souhaitez.
- Par cumul, dans la limite de 5 jours/an au maximum, et à la condition d'un accord avec votre hiérarchie. Dans cette hypothèse, le délai de prévenance du management est fixé à un mois avant la prise effective du repos.

Dans l'hypothèse où vous, par choix ou par contrainte professionnelle, n'aurez pas pris toutes ces RTT pendant la période de référence annuelle, 5 RTT au maximum peuvent être placés dans le Compte Epargne Temps créé par l'accord du 20 mai 1999 précité.

Cn
BP 1100
11/11